

ANNEX 9

PROTOCOL per a la incorporació, seguiment i verificació del compliment de les **CLÀUSULES D'IGUALTAT DE GÈNERE** en els contractes públics de l'Ajuntament de Barcelona. [Decret de contractació pública sostenible de 24 d'abril de 2017](#)

SOC03.06.01. PLA O MESURES D'IGUALTAT	pàg. 2
SOC03.06.02. PARITAT ENTRE DONES I HOMES EN ELS PERFILS, LLOCS DE TREBALL O GRUPS PROFESSIONALS.....	pàg. 5
SOC03.06.04. MESURES CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.	pàg. 6

Procediment d'aplicació per a **Empreses contractistes**

Definició de les clàusules dins la [Guia de contractació pública social](#).¹

Condicions d'aplicació:

En les relacions laborals es produeixen discriminacions injustificades entre els homes i les dones. Aquesta infracció del principi constitucional d'igualtat de tracte té diferents manifestacions: els salaris que es paguen pel desenvolupament d'una mateixa activitat són més alts en els homes; la participació de les dones en el desenvolupament dels llocs directius o de responsabilitat és molt inferior als homes sense causa justificada, fins i tot l'exercici de determinades funcions és predominant en els homes.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, fixen mesures i actuacions en molts àmbits de l'activitat social per tal que es garanteixi la igualtat de gènere.

L'article 10 de la Llei 17/2015 crida a les administracions públiques catalanes perquè incorporin la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública i incloguin condicions d'execució dels treballs objecte del contracte per les quals l'empresa adjudicatària hagi d'adoptar mesures tendents a la promoció d'igualtat de homes i dones. L'article 36.1.a) estableix que les empreses amb més de 250 persones treballadores, les que ho tinguin establert en conveni o les que estiguin obligades per disposició de l'autoritat laboral han de disposar de plans d'igualtat.

L'Ajuntament de Barcelona vol impulsar el compliment d'aquestes mesures legals al si de l'execució del contracte públic municipal. La verificació del compliment d'aquestes lleis es trasllada en aquesta guia com a condició d'execució contractual.

L'Ajuntament de Barcelona obre un procés de verificació de les mesures d'igualtat al si del contracte públic, un procés que també és de col·laboració i ajuda perquè les empreses se sensibilitzin i apliquin aquestes obligacions legals durant el temps d'execució del contracte públic municipal. No es tracta d'obrir un procés de penalització a les empreses contractistes com a "solució" pel compliment de les obligacions legals. Es tracta de facilitar i impulsar la realització efectiva d'aquestes obligacions legals.

Cal activar aquesta mesura quan les característiques d'execució del contracte públic municipal siguin adequades: el contracte ha de tenir una durada mínima, i l'objecte contractual, requerir una utilització de recursos humans perquè l'aplicació de la mesura tingui una significació, però recordant que no es pretén verificar una política general d'empresa, sinó l'aplicació concreta al si del contracte municipal d'una mesura social que aporta eficiència social al contracte.

En aquest sentit, aquest protocol inclou les següents mesures. Caldrà seguir el procediment i les indicacions en funció de si alguna de les mesures més avall especificades s'ha incorporat en el PCAP:

¹ **NOTA IMPORTANT:** Aquestes definicions s'han continuat desenvolupant des de la publicació de la Guia. En el protocol d'aplicació i seguiment de cada clàusula s'ofereix un model de redactat de la clàusula que pot ser incorporat en el Plec.

-Pla o mesures d'igualtat: L'empresa contractista, en el termini de deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, ha de presentar a la persona responsable del contracte el justificant d'inscripció en el registre corresponent del Pla d'igualtat entre homes i dones que serà d'aplicació a les persones que executin el contracte. En el cas que no hi estigui legalment obligada a l'elaboració d'aquest Pla, ha de presentar un document que detalli, com a mínim, una mesura de foment de la igualtat aplicable a les persones treballadores que participaran en l'execució del contracte.

Si l'empresa motiva les raons per no poder aportar aquesta documentació en el termini atorgat, rebrà les indicacions i l'assessorament municipal i se li podrà concedir un nou termini perquè porti la informació de les pràctiques requerides. L'incompliment d'aportació del justificant d'inscripció del Pla o de les mesures d'igualtat, després de rebre aquest assessorament, suposarà la imposició d'una sanció econòmica d'un 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins a un màxim del 10% del preu.

- Paritat entre dones i homes en els perfils, llocs de treball o categories professionals: Aquesta consideració social es pot incloure en el plantejament d'un contracte públic municipal com una condició d'execució contractual, perquè el requeriment es considera essencial per a l'execució del contracte i s'imposa com una obligació de l'empresa contractista de garantir una paritat en els diferents perfils i categories professionals de les persones que executin el contracte o en el desenvolupament de llocs de responsabilitat directiva en l'execució del contracte.

- Mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe: L'empresa contractista, en el termini de deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, ha de presentar a la persona responsable del contracte el Protocol o un document que detalli les mesures per prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en relació amb el personal adscrit a l'execució del contracte. Aquestes mesures han de garantir, com a mínim, la formació del personal i la designació de persones de referència que vetllin per un espai de treball lliure de violències masclistes.

Concretament, en els contractes de serveis en què la prestació estigui destinada a persones físiques, es pot establir com a condició d'execució que l'empresa contractista ha d'aplicar mesures de protecció específica de les persones professionals contra l'assetjament sexual i per raó de sexe que aquestes puguin patir per part de les persones usuàries, així com garantir la capacitat del personal en la detecció i abordatge de les situacions d'assetjament que puguin patir les persones usuàries finals.

SOC03.06.01. PLA O MESURES D'IGUALTAT

Model de clàusula:

L'empresa contractista, en el termini de deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, ha de presentar a la persona responsable del contracte el justificant d'inscripció en el registre corresponent del Pla d'igualtat entre homes i dones que serà d'aplicació a les persones que executin el contracte. En el cas que no hi estigui legalment obligada a l'elaboració d'aquest Pla, ha de presentar un document que detalli, com a mínim, una mesura de foment de la igualtat aplicable a les persones treballadores que participaran en l'execució del contracte.

Si l'empresa motiva les raons per no poder aportar aquesta documentació en el termini atorgat, rebrà les indicacions i l'assessorament municipal i se li podrà concedir un nou termini perquè porti la informació de les pràctiques requerides. L'incompliment d'aportació del justificant d'inscripció del Pla o de les mesures d'igualtat, després de rebre aquest assessorament, suposarà la imposició d'una sanció econòmica d'un 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins a un màxim del 10% del preu.

2. Fase d'execució del contracte:

Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps

En un termini màxim de 10 dies naturals posteriors a la data de formalització del contracte, l'empresa contractista presentarà la documentació següent:

A) Empreses legalment obligades a disposar d'un Pla d'igualtat segons el que estableix l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007:

Justificant d'inscripció obligatòria del Pla d'igualtat en el registre corresponent.

B) Empreses no subjectes a l'obligació legal de disposar d'un Pla d'igualtat segons el que estableix l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007:

- Declaració firmada conforme:

- No està obligada a disposar d'un Pla d'igualtat.
- Annexa un dels documents següents:
 - a. Justificant d'inscripció voluntària del Pla d'igualtat en el registre corresponent.
 - b. Descripció de, com a mínim, una mesura de foment de la igualtat aplicable a les persones que executaran el contracte.

La descripció d'aquesta mesura, que pot fer referència a qualsevol de les matèries detallades en l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, ha de incloure una explicació del motiu pel qual es considera idònia.

Si durant aquest termini l'empresa contractista té qualsevol dubte relacionat amb el compliment de la clàusula, pot adreçar-se al Servei d'Assessorament per la Igualtat i la gestió del Temps, prestat per la DSGPT en col·laboració amb l'Oficina d'Atenció a les Empreses de Barcelona Activa, a través del portal:

<https://empreses.barcelonactiva.cat/ca/web/es/servei-d-assessorament-per-la-igualtat>

En cas de no poder presentar la documentació en el termini establert, l'empresa contractista comunicarà el motiu a la Unitat Promotora (UP), que podrà derivar-la al Servei d'Assessorament per la Igualtat i la gestió del Temps. La UP informarà l'empresa dels passos a seguir, facilitant-li l'adreça d'accés al Servei. Quan l'aplicació informàtica estigui operativa, consignarà aquesta derivació i s'assegurarà d'adjuntar qualsevol documentació relacionada.

Si, un cop rebudes les recomanacions i l'assessorament del DSGPT l'empresa persisteix en l'incompliment del requeriment, la UP determinarà i consignarà en l'aplicació, quan aquesta estigui operativa l'import de la sanció econòmica aplicada i el percentatge que representa sobre el preu del contracte.

3. Fase prèvia a la finalització del contracte:

Abans de finalitzar el contracte l'empresa facilitarà a la persona responsable del mateix, en tant que no estigui operativa l'aplicació informàtica que permetrà consignar-les, les següents dades relatives a les persones treballadores ocupades en la seva execució:

- Núm. d'homes.
- Núm. de dones.
- Núm. total de persones treballadores.
- Percentatge d'homes.
- Percentatge de dones.

A més, de forma voluntària i a títol informatiu, facilitarà les següents dades generals relatives al conjunt de la seva plantilla:

- Percentatge d'homes.
- Percentatge de dones.
- Índex de segregació horitzontal (percentatge de dones en cada àrea o departament funcional de l'empresa)
- Índex de segregació vertical (núm. de dones directives sobre el total de càrrecs directius).



Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps

- Bretxa salarial (Salari mitjà/hora dels homes en plantilla - salari mitjà/hora de les dones en plantilla / salari mitjà/hora dels homes en plantilla).

Aproximadament un mes abans de finalitzar el contracte, l'empresa adjudicatària presentarà a la UP, i consignarà en l'aplicació informàtica quan aquesta estigui operativa, un informe amb la concreció de quines han estat les mesures aplicades.

