



**PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA
CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ANÁLISIS, ESTUDIO E
INFORMES EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA (CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE
IGUALDAD).**



Índice

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ANÁLISIS, ESTUDIO E INFORMES EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	1
1. Antecedentes	3
2. Objetivo	4
3. Lote 1: Servicio de elaboración de informes de impacto de género de los Planes de igualdad registrados y depositados en el Registro Vasco de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad y los que se registren y depositen en la Autoridad Laboral Vasca con posterioridad al inicio de la presente contratación	5
3.1. Alcance y contenido de los trabajos.....	5
3.2. Plazos de entrega de los informes	7
3.3. Dirección y seguimiento de los trabajos	8
4. Lote 2: Servicio de elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos registrados y depositados a la Autoridad Laboral vasca.....	9
4.1. Alcance y contenido de los trabajos.....	9
4.2. Plazos de entrega de los informes	11
4.3. Dirección y seguimiento de los trabajos	11
5. Anexo A. Listado de planes de igualdad registrados y depositados en el Registro Vasco de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad desde la entrada en vigor del Decreto 901/2020, de 13 de octubre	13
6. Anexo B. Listado de convenios colectivos registrados y depositados en el Registro Vasco de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad en el año 2022	14
7. Anexo C. Informe tipo de convenio colectivo	15

1. Antecedentes

La Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece en su artículo 36 que «las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato». Además, en su artículo 42 establece que «la Administración de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva con su personal, ha de plantear medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. Así mismo, ha de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado se incorporen también este tipo de medidas, en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva».

Los agentes sociales juegan un papel central estableciendo un marco adecuado para la negociación colectiva que evite las disparidades entre hombres y mujeres. Es en las empresas y en la negociación colectiva desde donde pueden implantarse medidas desde una perspectiva de género que produzcan un mayor impacto sobre la reducción de la brecha salarial y otras discriminaciones por razón de sexo, basadas en el establecimiento de sistemas retributivos transparentes, clasificaciones de puestos y categorías profesionales, valoración de puestos de trabajo, etc., así como en la implantación de planes para la igualdad que contemplen medidas para promover la igualdad retributiva.

Además, la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, operada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce una nueva regulación sobre el contenido, alcance y obligatoriedad de los Planes de Igualdad en las empresas, y que ha sido desarrollada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta regulación introduce un nuevo instrumento de negociación colectiva, los Planes de Igualdad, que junto con los convenios colectivos se configuran como elementos esenciales, que han de ser tenidos en cuenta en su conjunto a fin de determinar la adecuación o no de las medidas que las empresas tienen la obligación de implantar a fin de favorecer la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dentro de su Programa de Gobierno para la XII Legislatura, el Ejecutivo Vasco incluye el compromiso de impulsar la igualdad efectiva, dentro de la cual cobra especial importancia la brecha salarial, considerando que es uno de los factores que reproduce y perpetúa la desigualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad y, por tanto, es nuestra responsabilidad contribuir a su eliminación, siendo conscientes, al mismo tiempo, de que la desigualdad salarial es un problema complejo y cuyo abordaje ha de ser multidimensional y ha de venir de la mano de todos los agentes implicados.

El 27 de noviembre de 2018 se aprobó por el Consejo de Gobierno de Euskadi la Estrategia y el Plan Operativo de Acción Contra la Brecha Salarial. En este documento se fija como meta que la brecha salarial en Euskadi se sitúe para el año 2030 al nivel de la de los cinco países europeos

con menor brecha salarial. En el cumplimiento de esta Estrategia, en la legislatura actual se ha aprobado un nuevo Plan Operativo de Acción contra la Brecha Salarial para los años 2022 a 2025.

En este Plan Operativo, en su Eje 4, *Sensibilización empresarial y sindical* se incluye la directriz 4.1 *Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta*. Para la ejecución de dicha directriz se incluye la medida 4.1.4 la de realizar informes de impacto de género en los convenios colectivos. Pues bien, esta contratación responde a la puesta en marcha de dicha acción, que tiene como objetivo, la elaboración de un estudio cualitativo sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva a través del estudio de los convenios colectivos vigentes en Euskadi y la elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos que se presenten a la autoridad laboral vasca para su depósito y registro. Se ha de entender, cuando se habla de convenios colectivos que se incluyen todos los instrumentos de negociación colectiva relacionados con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es decir, tanto convenios colectivos como planes de igualdad.

2. Objetivo

El objetivo del presente Pliego de Prescripciones Técnicas es establecer las condiciones técnicas para la contratación de un servicio de análisis, estudio e informes en materia de igualdad entre hombres y mujeres en la negociación colectiva de Euskadi. Se da de esta forma respuesta a los objetivos incluidos en el Plan Operativo de Acción Contra la Brecha Salarial 2022 – 2025 y en concreto sobre acciones que se centran en la negociación colectiva y su relación directa sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo.

El objeto del contrato se divide en los siguientes lotes:

- Lote 1: servicio de elaboración de informes de impacto de género de los Planes de igualdad registrados y depositados en el Registro Vasco de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad y los que se registren y depositen en la Autoridad Laboral Vasca con posterioridad a la firma del presente contrato.
- Lote 2: servicio de elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos registrados y depositados en la Autoridad Laboral Vasca desde 2 de febrero de 2023, fecha en la que finaliza la anterior contratación.

Estos estudios individuales han de ser sistematizados a través de una metodología común que permita su comparación a fin de poder, anualmente, realizar un estudio que permita describir la realidad global de la igualdad de mujeres y hombres en el conjunto del mercado laboral vasco. A título orientativo, se incluye en el **Anexo C**, informe tipo que, para el estudio de los convenios colectivos, se utilizó durante la licitación anterior.

Además, y a título indicativo, se incluyen en el **Anexo A** el número de planes de igualdad registrados y depositados en el Registro Vasco de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad desde la entrada en vigor del Decreto 901/2020, de 13 de octubre y en el **Anexo B** el número de convenios colectivos registrados y depositados en dicho Registro durante el año 2022.

3. Lote 1: Servicio de elaboración de informes de impacto de género de los Planes de igualdad registrados y depositados en el Registro Vasco de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad y los que se registren y depositen en la Autoridad Laboral Vasca con posterioridad a la firma del presente contrato

3.1. Alcance y contenido de los trabajos

La empresa adjudicataria deberá elaborar un Informe de Impacto de género de los planes de igualdad registrados y depositados en el Registro Vasco de Convenios Colectivos desde la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como de los que tras la adjudicación sean registrados y depositados en la Autoridad Laboral Vasca.

Deberá analizar como mínimo las siguientes materias, indicando, en su caso, la ausencia de ellas:

- Acceso y promoción profesional,
- Categorías profesionales,
- Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos (Registro Retributivo y auditorías salariales),
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar,
- Formación,
- Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género,
- Prevención Acoso sexual o por razón de sexo,

así como cualquier otro aspecto que se considere relevante o influyente en la determinación de condiciones de trabajo que pudieran tener un impacto negativo en la situación de la mujer, respecto del hombre en el ámbito del trabajo. La Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco decidirá en última instancia el carácter relevante o influyente de los aspectos que la contratista proponga.

La contratista deberá realizar dos tipos de informes:

A. Informe de impacto de género de cada plan de igualdad

La empresa adjudicataria deberá elaborar un Informe de impacto de género de cada uno de los planes de igualdad registrados y depositados en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco desde la entrada en vigor del Real Decreto 901/2022, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y aquellos que en el futuro se presenten a la Autoridad Laboral vasca para su registro y depósito una vez registrados y depositados en el mismo.

Se excluirán aquellos planes de igualdad cuyos firmantes manifiesten, de común acuerdo, su deseo de no someterse al estudio.

Los Informes deberán identificar el impacto de género de los planes de igualdad, de tal forma que pueda conocerse la repercusión de las medidas incluidas en los mismos y si estas contribuyen a reducir o aumentar las discriminaciones y desigualdades por razón de sexo. El objeto de los Informes es la realización de un análisis de los efectos que los distintos planes pueden tener en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En dicho informe se deberá aplicar una metodología de trabajo basada en dos elementos fundamentales:

1. Análisis de género del contexto sobre el que va a intervenir el plan de igualdad, así como de los posibles efectos que este pueda tener en la igualdad entre mujeres y hombres en dicho contexto.
2. La transversalidad como estrategia que orienta la incorporación del principio de igualdad de género y medidas concretas para su promoción a lo largo de todos los textos de los convenios colectivos y planes.

El objetivo de los informes es permitir la mejora y actualización de los contenidos de la negociación colectiva y, en concreto, promocionar la igualdad entre hombres y mujeres a través del análisis de las cláusulas que pudieran ser generadoras de desigualdad o discriminación desde el punto de vista del género o aquellas que fueran insuficientes para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las empresas.

Los informes deberán estudiar el contenido mínimo del plan de igualdad según se regula en el Real Decreto 901/2022, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, incluyendo el diagnóstico de situación (artículo 7), su contenido mínimo (artículo 8), así como la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan (artículo 9) y cualesquiera otros que se consideren relevantes desde la perspectiva de género y que se hayan incluido en los planes de igualdad objeto de estudio. La Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco decidirá en última instancia el carácter relevante o influyente de los aspectos que la contratista proponga.

Dicho estudio deberá hacer referencia al convenio colectivo de aplicación en la empresa en cuanto este contenga contenidos referidos a la igualdad de mujeres y hombres.

Con el fin de que los licitadores puedan conocer el volumen aproximado de planes que podrían suscribirse en un año, se adjunta, a título meramente ilustrativo, un **Anexo A** al presente pliego en el que aparece el número total de planes de igualdad registrados y depositados en el año 2022 en Euskadi, tanto a nivel provincial como de ámbito interterritorial, así como el número exacto de Planes de Igualdad registrados y depositados desde la entrada en vigor del Real Decreto 901/2022, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Estas cifras se presentan con el objeto de que las licitadoras puedan estimar sus ofertas, pero no suponen un límite al número de planes de igualdad que puedan presentarse a la Autoridad Laboral en el futuro, por lo que no vinculan a la Administración en cuanto al número máximo o mínimo de planes cuyo análisis puede solicitar. La contratista está obligada a analizar la totalidad de los planes de igualdad que se hayan registrado al momento de la formalización del contrato y todos y cada uno de aquellos que se registren durante la ejecución del mismo.

Los informes elaborados por la contratista no se harán públicos, no obstante, se enviarán a las comisiones de igualdad que se hayan formado para la elaboración del plan.

Los informes deberán tener una metodología común que permita la comparación entre ellos y a lo largo del tiempo, a través de una sistematización de los contenidos de las cláusulas contenidas en los planes de igualdad objeto de estudio. Y su metodología ha de ser de tal forma que permita la comparación con los informes ya elaborados sobre los convenios colectivos sectoriales y de empresa que ya han sido objeto de informe de género. A tal efecto se presenta a título orientativo en el **Anexo C** informe tipo de los convenios colectivos realizados durante la licitación anterior.

B. Informes anuales

La empresa adjudicataria deberá elaborar un Informe anual descriptivo sobre el contenido de los Planes de Igualdad registrados y depositados en el Registro Vasco de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad y que incluya propuestas de futuro y recomendaciones para mejorar el contenido y los resultados de los planes de igualdad.

Las propuestas y recomendaciones habrán de responder a todas las deficiencias detectadas por la adjudicataria en los Informes previamente elaborados. Además, el Informe abordará también, como mínimo, las siguientes cuestiones:

- Medidas para la plena incorporación del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de las empresas vascas, de forma que se ponga en valor y se potencie el talento y la aportación de todas y todos (mujeres y hombres) a construir empresas más competitivas a la par que más responsables socialmente.
- Medidas que puedan dar impulso a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de la negociación colectiva.
- Medidas para reforzar la vinculación de los planes de igualdad con la negociación colectiva sectorial.
- Propuesta de contenidos mínimos de los planes de igualdad y propuesta de medidas que garanticen que los diagnósticos de situación se corresponden con la realidad de las empresas, ampliando las competencias y facultades (tanto de los representantes sindicales como de la autoridad laboral competente), en el control del contenido de dichos planes y en el seguimiento de las medidas acordadas.

El primero de los informes anuales debe incluir la descripción de los Planes de Igualdad que se registraron con anterioridad a la adjudicación del contrato y que servirá de base comparativa futura. A tal efecto se presenta a título orientativo en el **Anexo C** informe tipo de los convenios colectivos realizados durante la licitación anterior.

3.2. Plazos de entrega de los informes.

El plazo máximo de entrega de los informes de impacto de género de los planes de igualdad será de un (1) mes a contar desde que se le facilite cada plan de igualdad.

Con respecto a los planes de igualdad ya depositados con anterioridad al inicio de ejecución de la presente licitación, los informes se facilitarán progresivamente a lo largo de si primer año de ejecución.

Los Informes anuales a los que se refiere la refiere la cláusula 3.1 b) de este pliego, se entregará el primer día del mes de febrero de cada año.

3.3. Dirección y seguimiento de los trabajos.

La empresa contratista designará a una persona como Jefe/a de Proyecto, que realizará las funciones de coordinación del lote correspondiente del contrato por parte de la empresa. Esta persona será quien recibirá las instrucciones de la persona responsable del contrato; asimismo, será quien mantenga la relación con la persona responsable del contrato y le transmita los informes y demás información pertinente, y le corresponderá la dirección de los trabajos necesarios para la ejecución del contrato que deban realizar las personas trabajadoras de la contratista, así como la tarea de impartir directamente las órdenes e instrucciones laborales.

La Dirección de Trabajo y Seguridad Social nombrará una persona Responsable del contrato que será la encargada de mantener las relaciones con la persona designada como Jefa/e de Proyecto por la empresa contratista, transmitir las instrucciones para su adecuada ejecución y recibir los informes y demás información procedente por parte de la empresa. Así mismo, a la persona responsable del contrato le corresponde la supervisión y dirección del servicio contratado con la empresa contratista.

La Jefa/e de Proyecto, entre otras funciones deberá:

- Velar por la consecución de los objetivos del contrato.
- Establecer un sistema de seguimiento y control que permita tener información permanente del grado de ejecución de los trabajos.
- Proponer las adecuaciones o correcciones que deban ser introducidas en los trabajos realizados hasta ese momento a fin de alcanzar los objetivos previstos.
- Promover la tramitación de cuantas incidencias surjan en la ejecución del contrato.

La empresa contratista se compromete a ejercer de modo real, efectivo y continuado el poder de dirección inherente a la misma en relación con su plantilla, asumiendo en exclusiva respecto del personal asignado a la ejecución del contrato todo lo relacionado con la negociación y pago de retribuciones salariales, afiliaciones y cotizaciones a la Seguridad Social y pago de prestaciones, permisos, licencias, vacaciones, sustituciones, prevención de riesgos laborales, régimen disciplinario, relaciones sindicales, y todos los demás derechos y obligaciones que se deriven de los contratos de trabajo propios.

La empresa contratista del lote 2 se coordinará con la empresa contratista del lote 1 a efectos de que los parámetros de análisis sean comparables para lo cual compartirán entre sí toda la información que se genere en el marco de este contrato y la que le sea proporcionada por la Administración.

4. Lote 2: Servicio de elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos registrados y depositados en la Autoridad Laboral vasca.

4.1. Alcance y contenido de los trabajos.

La empresa adjudicataria deberá elaborar un Informe de Impacto de género de los convenios colectivos registrados y depositados en la Autoridad Laboral Vasca desde el 2 de febrero de 2023, fecha de finalización de la licitación anterior. Deberá analizar como mínimo las siguientes materias, indicando, en su caso, la ausencia de ellas:

- Acceso y promoción profesional,
- Categorías profesionales,
- Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos,
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar,
- Formación,

así como cualquier otro aspecto que se considere relevante o influyente en la determinación de condiciones de trabajo que pudieran tener un impacto negativo en la situación de la mujer, respecto del hombre en el ámbito del trabajo. La Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco decidirá en última instancia el carácter relevante o influyente de los aspectos que la contratista proponga.

La contratista deberá realizar dos tipos de informes:

A. Informe de impacto de género de cada uno de los convenios colectivos registrados y depositados en la Autoridad Laboral Vasca.

La empresa adjudicataria deberá elaborar un Informe de impacto de género de cada uno de los convenios colectivos que se registren y depositen en la Autoridad Laboral vasca desde el 2 de febrero de 2023 (fecha de finalización de la licitación anterior) y durante toda su vigencia.

En cuanto a los convenios colectivos incluirá los convenios sectoriales o de empresa y los de ámbito provincial o de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Se excluirán aquellos convenios colectivos cuyos firmantes manifiesten, de común acuerdo, su deseo de no someterse al estudio.

Los Informes deberán identificar el impacto de género de los convenios colectivos, de tal forma que pueda conocerse la repercusión de las medidas incluidas en los mismos y si estas contribuyen a reducir o aumentar las discriminaciones y desigualdades por razón de sexo. El objeto de los Informes es la realización de un análisis de los efectos que los distintos convenios pueden tener en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En dicho informe se deberá aplicar una metodología de trabajo basada en dos elementos fundamentales:

1. Análisis de género del contexto sobre el que va a intervenir el convenio colectivo, así como de los posibles efectos que este pueda tener en la igualdad entre mujeres y hombres en dicho contexto.

2. La transversalidad como estrategia que orienta la incorporación del principio de igualdad de género y medidas concretas para su promoción a lo largo de todos los textos de los convenios colectivos.

El objetivo de los informes es permitir la mejora y actualización de los contenidos de la negociación colectiva y, en concreto, promocionar la igualdad entre hombres y mujeres a través del análisis de las cláusulas de los convenios colectivos que pudieran ser generadoras de desigualdad o discriminación desde el punto de vista del género o aquellas que fueran insuficientes para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las empresas.

Los informes deberán estudiar las medidas de conciliación, las categorías profesionales, los sistemas de valoración de los puestos de trabajo, los sistemas de acceso y promoción, el uso de lenguaje inclusivo, la identificación de los sesgos que pudieran producir un acceso desigual a los recursos por parte de las mujeres, o cualesquiera otros que se consideren relevantes desde la perspectiva de género y que se hayan incluido en los convenios colectivos objeto de estudio. La Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco decidirá en última instancia el carácter relevante o influyente de los aspectos que la contratista proponga.

Se pretende que el citado informe sirva como colaboración a la Autoridad Laboral para la elaboración del estudio de legalidad en sentido estricto, comprobando la adecuación de los convenios colectivos a la normativa aplicable en materia de igualdad.

Con el fin de que los licitadores puedan conocer el volumen aproximado de convenios que podrían suscribirse en un año, se adjunta, a título meramente ilustrativo, un **Anexo B** al presente pliego en el que se aparece el número total de convenios colectivos, sectoriales o de empresa, registrados y depositados en el Registro Vasco de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad en el año 2022 en Euskadi, tanto a nivel provincial como de ámbito interterritorial.

Estas cifras se presentan con el objeto de que las licitadoras puedan estimar sus ofertas, pero no suponen un límite al número de convenios colectivos que puedan presentarse a la Autoridad Laboral en el futuro, por lo que no vinculan a la Administración en cuanto al número máximo o mínimo de convenios cuyo análisis puede solicitar. La contratista está obligada a analizar la totalidad de los convenios colectivos que se registren durante la ejecución del mismo.

Los informes elaborados por la contratista no se harán públicos, no obstante, se enviará a las personas firmantes del convenio a título informativo.

Los informes deberán tener una metodología común que permita la comparación entre ellos y a lo largo del tiempo, a través de una sistematización de los contenidos de las cláusulas contenidas en los convenios colectivos y planes de igualdad objeto de estudio. Y su metodología ha de ser de tal forma que permita la comparación con los informes ya elaborados sobre los convenios colectivos sectoriales y de empresa que ya han sido objeto de informe de género. A tal efecto se presenta a título orientativo en el **Anexo C** informe tipo de los convenios colectivos realizados durante la licitación anterior.

B. Informes anuales.

La empresa adjudicataria deberá elaborar un Informe anual que incluya propuestas de futuro y recomendaciones para mejorar el contenido y los resultados de los convenios colectivos en materia de igualdad de género.

Las propuestas y recomendaciones habrán de responder a todas las deficiencias detectadas por la adjudicataria en los Informes previamente elaborados. Además, el Informe abordará también, como mínimo, las siguientes cuestiones:

- Medidas para la plena incorporación del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de las empresas vascas, de forma que se ponga en valor y se potencie el talento y la aportación de todas y todos (mujeres y hombres) a construir empresas más competitivas a la par que más responsables socialmente.
- Medidas que puedan dar impulso a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de la negociación colectiva.
- Medidas para reforzar la vinculación de los planes de igualdad con la negociación colectiva sectorial.
- Propuesta de contenidos mínimos de los planes de igualdad y propuesta de medidas que garanticen que los diagnósticos de situación se corresponden con la realidad de las empresas, ampliando las competencias y facultades (tanto de los representantes sindicales como de la autoridad laboral competente), en el control del contenido de dichos planes y en el seguimiento de las medidas acordadas.

El informe anual deberá incorporar su comparación con el informe final derivado de los informes de impacto de género realizados sobre los convenios colectivos registrados y depositados con anterioridad a la adjudicación de la presente licitación. A tal efecto se presenta a título orientativo en el **Anexo C** informe tipo de los convenios colectivos realizados durante la licitación anterior.

4.2. Plazos de entrega de los informes.

El plazo máximo de entrega de los informes de impacto de género de los convenios colectivos será de un (1) mes, a contar desde que se le facilite cada convenio colectivo.

Los convenios colectivos depositados desde el 2 de febrero de 2023 hasta la fecha de inicio de la ejecución de la presente licitación se facilitarán progresivamente a lo largo del primer año de su ejecución.

Los Informes anuales a los que se refiere la refiere la cláusula 4.1 b) de este pliego, se entregará el primer día del mes de febrero de cada año.

4.3. Dirección y seguimiento de los trabajos.

La empresa contratista designará a una persona como Jefe/a de Proyecto, que realizará las funciones de coordinación del lote correspondiente del contrato por parte de la empresa. Esta persona será quien recibirá las instrucciones de la persona responsable del contrato. Así mismo, será quien mantenga la relación con la persona responsable del contrato y le transmita los informes y demás información pertinente, le corresponderá la dirección de los trabajos necesarios para la ejecución del contrato que deban realizar las personas trabajadoras de la contratista, así como la tarea de impartir directamente las órdenes e instrucciones laborales.

La Dirección de Trabajo y Seguridad Social nombrará una persona Responsable del contrato que será la encargada de mantener las relaciones con la persona designada como Jefa/e de Proyecto por la empresa contratista, transmitir las instrucciones para su adecuada ejecución y recibir los

informes y demás información procedente por parte de la empresa. Así mismo, a la persona responsable del contrato le corresponde la supervisión y dirección del servicio contratado con la empresa contratista, así mismo deberá recibir las entregas que constituyen el objeto del contrato y expedir las certificaciones de la labor realizada, así como resolver las dudas que plantee la aplicación del Programa de Trabajo para la mejor consecución de los trabajos.

La Jefa/e de Proyecto del Proyecto, entre otras funciones deberá:

- Velar por la consecución de los objetivos del contrato.
- Establecer un sistema de seguimiento y control que permita tener información permanente del grado de ejecución de los trabajos.
- Proponer las adecuaciones o correcciones que deban ser introducidas en los trabajos realizados hasta ese momento a fin de alcanzar los objetivos previstos.
- Promover la tramitación de cuantas incidencias surjan en la ejecución del contrato.

La empresa contratista se compromete a ejercer de modo real, efectivo y continuado el poder de dirección inherente a la misma en relación con su plantilla, asumiendo en exclusiva respecto del personal asignado a la ejecución del contrato todo lo relacionado con la negociación y pago de retribuciones salariales, afiliaciones y cotizaciones a la Seguridad Social y pago de prestaciones, permisos, licencias, vacaciones, sustituciones, prevención de riesgos laborales, régimen disciplinario, relaciones sindicales, y todos los demás derechos y obligaciones que se deriven de los contratos de trabajo propios.

La empresa contratista del lote 2 se coordinará con la empresa contratista del lote 1 a efectos de que los parámetros de análisis sean comparables para lo cual compartirán entre sí toda la información que se genere en el marco de este contrato y la que le sea proporcionada por la Administración.

Anexo A. Planes de igualdad registrados y depositados en el Registro Vasco de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad desde la entrada en vigor del Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Ambito territoria	Nº planes de igualad /
Araba	89
Gipuzkoa	172
Bizkaia	209
CAE	40
TOTAL	510

Anexo B. Convenios colectivos registrados y depositados en el Registro Vasco de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad en el año 2022.

Ámbito territorial	Ámbito Empresa / Sector <i>Enpresa / Sektor</i>	Nº Convenios <i>Hitzarmen kop.</i>
Araba	Enpresa / Empresa	32
	Sektor / Sector	4
	<i>Guztira / Total</i>	36
Gipuzkoa	Enpresa / Empresa	44
	Sektor / Sector	5
	<i>Guztira / Total</i>	49
Bizkaia	Enpresa / Empresa	92
	Sektor / Sector	5
	<i>Guztira / Total</i>	97
CAE	Enpresa / Empresa	6
	Sektor / Sector	0
	<i>Guztira / Total</i>	6
TOTALES	<i>Enpresa / Empresa</i>	<i>172</i>
	<i>Sektor / Sector</i>	<i>14</i>
	<i>Guztira / Total</i>	<i>186</i>

Anexo C. Informe tipo de impacto de género de convenio colectivo:

CONVENIO / HITZARMENA	Tipo de convenio/ Hitzarmen mota	Código/ Kodea

Agentes firmantes totales /Guztizko agente sinatzaileak	Ámbito territorial /Lurralde-eremua	Ámbito temporal /Denbora-eremua	Plan de igualdad / Berdintasun Plana	Código CNAE / EJSN kodea
Actividad económica general / Jarduera ekonomiko orokorra	Actividad económica específica / Jarduera ekonomiko espezifikoa	Ocupación sector: % mujeres / Sektoreko okupazioa: emakumeen %	Segregación ocupacional en el sector /Lan- segregazioa sektorean	Nº total de personas trabajadoras /Langileen guztizkoa
Nº de mujeres representantes / Ordezkariren emakumeen kopurua	Nº de hombres representantes /Ordezkariren gizonen kopurua	Nº total de representantes / Ordezkariren kopurua, guztira	Nº de mujeres trabajadoras / Emakumezko langileen kopurua	Nº de hombres trabajadores / Gizonezko langileen kopurua

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME/ TXOSTENAREN OINARRIA ETA XEDEA			MARCO NORMATIVO DE APLICACIÓN/ APLIKATU BEHARREKO ARAUESPARRUA
Título de la norma jurídica/ Arau juridikoaren izenburua	Fundamentación/ Oinarriak	Centro emisor, objeto del informe y órgano al que se remite/ Zentro igorlea, txostenaren xedea eta zein organori bidaltzen zaion	Normativa de aplicación/ Aplikatu beharreko araudia

ANÁLISIS DE GÉNERO DEL CONTEXTO DE APLICACIÓN /APLIKAZIO TESTUINGURUAREN GENERO- ANALISIA
Información relevante/ Informazio garrantzitsua

[illegible]

VALORACIÓN DEL IMPACTO / ERAGINAREN BALORAZIOA	
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA / ONDORIOAK, GOMENDIOAK ETA HOBETZEKO PROPOSAMENAK	



MEDIDAS TOTALES ADOPTADAS / GUZTIRA HARTUTAKO NEURRIAK

Acceso y promoción profesional / Lanbidean sartzea eta mailaz igotzea	
Categorías profesionales / Lanbide-kategoriak	
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos / Soldatak eta horien gardentasunmekanismoak	
Maternidad / Amatasuna	
Paternidad / Aitatasuna	
Lactancia / Edoskitzea	
Excedencias / Eszedentziak	
Licencias retribuidas / Ordaindutako lizentziak	
Formación / Prestakuntza	
Compromiso con la igualdad / Berdintasunarekiko konpromisoa	
Contratación / Kontratazioa	
Seguridad y salud laboral / Laneko segurtasuna eta osasuna	
Acoso sexual por razón de sexo / Sexuan oinarritutako sexu-jazarpena	
Violencia contra mujeres / Emakumeen aurkako indarkeria	
Planes de igualdad / Berdintasun-planak	
Composición de la mesa de negociación / Negoziazio-mahaiaren osaera	
Antigüedad / Antzinasuna	
Uso de lenguaje inclusivo / Hizkuntza inklusiboaren erabilera	
Organización del tiempo de trabajo / Lan-denboraren antolaketa	
Régimen sancionador / Zehapen-araubidea	
Cláusulas declarativas / Adierazteko klausulak	
Cláusulas de mejora / Hobetzeko klausulak	
Cláusulas no ajustadas a derecho/ Legez kanpoko klausulak	
Cláusulas desactualizadas	
Cláusulas de discriminación positiva	
TOTAL	

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS / GOMENDIOAK ETA PROPOSAMENAK

Medida 1. Incremento presencia de mujeres en Mesas de Negociación	Medida 2. Mejora de la formación de los miembros de la Mesa de Negociación en igualdad de género	Medida 3. Desarrollo de instrumentos para la evaluación del enfoque de género en la negociación colectiva	Medida 4. Para sectores con >60% de mujeres u hombres	Medida 5. Acceso al empleo
Medida 6. Garantizar la transparencia en el proceso de selección	Medida 7. Reducción brecha salarial	Medida 8. Fomentar la corresponsabilidad en la conciliación	Medida 9. Salud laboral	Medida 10. Acoso sexual y por razón de sexo
Medida 11. Violencia de género	Medida 12. Plan de Igualdad para empresas de más de 100 empleados	Medida 13. Plan de Igualdad para empresas de más de 50 empleados	Medida 14. Plan de Igualdad para resto de empresas	Medida 15. Formación
Medida 16. Antigüedad para empresas con >60% de mujeres y hombres	Medida 17. Antigüedad para todas las empresas	Medida 18. Uso inclusivo del lenguaje	Medida 19. Organización del tiempo de trabajo	Medida 20. Otras



RESUMEN-CONCLUSIONES / LABURPENA-ONDORIOAK

Criterios / Irizpideak	Resultado / Eraitza
Se ha utilizado información desagregada por sexo y se han identificado desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres respecto al ámbito de intervención regulado	
En la exposición de motivos o introducción del convenio se hace mención expresa a los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres relacionados con el objeto del convenio y su contenido y se citan las normas básicas relativas al principio de igualdad	
Se hace mención a la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración del convenio	
En el objeto del convenio se hace mención al principio de igualdad y/o al objetivo de promocionar la igualdad de género	
En la parte dispositiva, articulado, o acciones programadas, se menciona explícitamente y se integra el principio de igualdad	
Se recogen acciones correctoras de las desigualdades identificadas	
Se incluye la representación equilibrada (40-60) en la composición de órganos colegiados o de toma de decisiones	
Se incluyen cláusulas que garantizan la igualdad de género en los procesos de contratación	
En la regulación de los criterios de acceso, provisión o/promoción del personal, se incluyen medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
En el caso de incluir mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación, se contempla también el seguimiento y control del logro de la igualdad de género	
El texto utiliza un lenguaje inclusivo en su totalidad	
El texto obliga a cuidar el uso de imágenes (en publicaciones o campañas de divulgación) para que no contengan sesgos sexistas	
En las disposiciones adicionales se incluyen cláusulas derogatorias de todo aquello que no se adecue a la normativa sobre igualdad de género	

Anexo: Listado de recomendaciones

MEDIDA 1. Incrementar la presencia de mujeres en las mesas de negociación
Promover la necesidad de una mayor participación femenina en las mesas de negociación, así como en los órganos de dirección de las organizaciones empresariales y sindicales, no solo como medio para hacer pedagogía desde las estructuras negócias sino con el fin de dotar de la máxima legitimidad al proceso negociador, bajo la premisa de que en las mesas de negociación se debe procurar una presencia y representación significativa de mujeres.
MEDIDA 2. Mejorar la formación y capacitación de las personas representantes en las mesas negociadoras de las organizaciones patronales y sindicales en materia de igualdad de género
Promover acciones de formación en perspectiva de género aplicadas a la negociación colectiva, que permitan mejorar los conocimientos y desarrollar las competencias y herramientas para el tratamiento eficaz del enfoque de género por parte de las persona negociadoras.
MEDIDA 3. Desarrollar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva
Desarrollo de indicadores, informes, estudios, observatorios y otros instrumentos de prospección y análisis que permitan paliar la falta de información estadística desagregada por sexo. Incorporar el criterio de igualdad de género en los balances anuales de la negociación colectiva para poder comparar situaciones en el ámbito sectorial con datos desagregados por razón de género.
MEDIDA 4. Para sectores con >60% de mujeres u hombres
Aplicar en la negociación colectiva las medidas incluidas en el principio de igualdad en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015 2016 y 2017 "Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.

**MEDIDA 5. Medidas en el acceso al empleo. Selección y contratación**

Promover el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

Procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Establecer una política de empleo de la empresa que tenga como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

MEDIDA 6. Garantizar la transparencia y publicidad del proceso de selección

Establecer buenas prácticas en la publicación de ofertas de empleo, eliminar la exigencia de establecer el sexo, edad y características físicas en las ofertas, lenguaje no sexista, vigilar la redacción de las ofertas con criterios basados exclusivamente en la cualificación y los requisitos requeridos para el puesto. Elaborar un manual descriptivo de puestos y funciones, con criterios neutros, independientes del género de las personas trabajadoras.

Establecer mecanismos de obtención de datos desagregados por sexo de los puestos ofertados, los oferentes, las efectivas contrataciones y la modalidad contractual, a efectos de registrar la situación de la empresa en el cumplimiento de la igualdad y no discriminación de género.

Recomendar medidas para formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad, así como la paridad de género en las comisiones, tribunales y órganos de selección

MEDIDA 7. Reducción de la brecha salarial

Evaluación periódica de la brecha salarial de género.

Detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género.

Dar conocimiento y/o publicidad de los conceptos retributivos.

Recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses.

MEDIDA 8. Fomentar la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral

Equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.

Establecer incentivos para los hombres que utilicen reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes como informar a los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

MEDIDA 9. Salud laboral

Promover desde la negociación colectiva realizar una evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras, como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.

Tener en cuenta la salud sexual y reproductiva tanto de mujeres como de hombres.

Elaboración de un listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para las mujeres embarazadas o con parto reciente.

Ejecución de campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y posturas para puestos, tomando en cuenta las principales afecciones según el género.

Dar seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, por grupos y puestos, incidiendo en los feminizados/ masculinizados.

MEDIDA 10. Acoso sexual y por razón de sexo

Definir el acoso en el convenio considerando, como mínimo, que se entiende por tal: "toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. Incluyendo violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores como del mismo rango o inferiores". Se deben recoger definiciones amplias de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Elaborar un protocolo de prevención y actuación que incluya: Una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral. Definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral. Establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad, tipificación de tipos de acosos). Garantizar en todo momento la urgencia en la resolución y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Elaborar una 'Guía explicativa sobre Conductas de Acoso' para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral.

Publicar y difundir tablas estadísticas que indiquen, de manera anónima, datos reales de casos de acoso en la empresa y cómo se han resuelto.

MEDIDA 11. Violencia de género

Incorporar una regulación que haga frente a los efectos de la violencia de género en el centro de trabajo, con medidas como las siguientes:

Mejora de las condiciones de ejercicio de los derechos a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Establecimiento de nuevas fórmulas de acomodación razonable de las obligaciones laborales, como la posibilidad de movilidad funcional.

Derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a ausentarse en un específico permiso con o sin retribución.

Establecimiento de medidas económicas y de salud laboral.

MEDIDA 12. Plan de igualdad para empresas de más de 100 trabajadores

Creación e implementación de un Plan de Igualdad e implementar sus medidas en la empresa. Ya que a partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras.

MEDIDA 13. Plan de igualdad para empresas de más de 50 trabajadores

Creación e implementación de un Plan de Igualdad e implementar sus medidas en la empresa. Ya que, a partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.

MEDIDA 14. Plan de igualdad para el resto de empresas

Aunque no existe obligación de tener un Plan de Igualdad se recomienda su creación y la progresiva implantación del mismo.

MEDIDA 15. Formación

Dar formación en igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla.

Hacer accesibles las acciones formativas a las mujeres: motivándolas a que participen, desarrollándolas durante la jornada laboral y en horarios conciliadores.

En cumplimiento del artículo 39 de la Ley establecer los mecanismos y servicios de apoyo necesarios para asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas.

MEDIDA 16. Antigüedad para empresas con >60% de mujeres u hombres

Programa de incentivos para que mujeres u hombres no abandonen la empresa.

MEDIDA 17. Antigüedad para todas las empresas

Rediseñar el sistema de retribución desde la perspectiva de género.

Analizar la antigüedad de la plantilla por géneros. De esta forma se observará si las mujeres suelen abandonar antes la empresa y se pueden buscar posibles problemas que lo provocan.

MEDIDA 18. Uso inclusivo del lenguaje

Establecer una política de comunicación no sexista, tanto en la comunicación interna como en la externa.

MEDIDA 19. Organización del tiempo de trabajo

Establecer un programa de conciliación laboral y familiar consensuado con la plantilla y efectivo.

MEDIDA 20. Otras

-