



31.2.3 OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

1. La empresa adjudicataria estará obligada a aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de conformidad con lo que prevé el artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

Entre estas medidas deberá incluirse, necesariamente, la elaboración y la aplicación de un plan de igualdad, en caso de que la empresa adjudicataria no lo tenga por tener menos de 250 personas trabajadoras y, por lo tanto, no estar obligada de conformidad con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007. El plan de igualdad puede prever, entre otras medidas, acciones de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materias como el acceso a la ocupación, la promoción y la formación, la clasificación profesional, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La obtención del reconocimiento "Entidad Colaboradora para la igualdad de Mujeres y Hombres" recogida en el Decreto 11/2014, de 11 de febrero, del Gobierno Vasco, podrá acreditar la existencia y aplicación de un plan de igualdad en la organización de la empresa contratista.

La Administración contratante podrá en todo momento exigir de la empresa contratista la acreditación del cumplimiento de las condiciones de utilización de dicho reconocimiento.

Este plan se tiene que elaborar en el marco de ejecución del contrato, con el contenido establecido en la ley orgánica mencionada.

2. La empresa adjudicataria tiene que establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y/o familiar de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución de este contrato y verificar que, en su caso, la empresa subcontratista también ha establecido las mismas medidas.

Dentro de la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar, se exigirá la obligación a la adjudicataria de adoptar medidas para asegurar la flexibilidad horaria para el personal con cargas familiares o adoptar mecanismos destinados a asegurar la movilidad entre tiempo parcial y tiempo completo para las y los trabajadores con responsabilidades familiares.

3. En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa contratista cuente con una representación desequilibrada de mujeres en la plantilla vinculada a la ejecución del contrato, deberá realizar al menos una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuente con una representación o presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma.
4. La empresa adjudicataria deberá utilizar un lenguaje no sexista en toda su documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, y deberá evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.
5. Las obligaciones impuestas en los párrafos anteriores se establecen como condiciones especiales de ejecución y deberán ser acreditadas en el marco de ejecución del contrato. Su incumplimiento supondrá la imposición de penalidades económicas, proporcionales a la gravedad del incumplimiento y su cuantía no podrá ser superior al 10 por 100 del precio del contrato. En todo caso, las obligaciones cuyo



incumplimiento tiene carácter muy grave conforme al presente pliego tendrán la consideración de obligaciones contractuales de carácter esencial, y su incumplimiento podrá dar lugar a la resolución del contrato.