

CONTRATACIÓN PÚBLICA, CLÁUSULAS SOCIALES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

**CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, AGUA Y
DESARROLLO RURAL**



Marzo 2021

Verónica Pastor Fernández

CONTENIDO

- GÉNERO: NOCIONES BÁSICAS
- OBJETO DEL CONTRATO PÚBLICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
 - PERTINENCIA: BRECHAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL
 - VIABILIDAD: MARCO LEGISLATIVO
- CUESTIONES BÁSICAS: ETIQUETAS Y PLANES DE IGUALDAD
- ¿DÓNDE INTRODUCIR LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE GÉNERO?
 - CRITERIOS DE SOLVENCIA TÉCNICA
 - CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN
 - CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN
 - RESERVAS DEL MERCADO
 - PROHIBICIONES PARA CONTRATAR
- MALAS PRÁCTICAS HABITUALES

CONCEPTOS CLAVE

SEXO	GÉNERO
CARACTERÍSTICAS BIOLÓGICAS	CARACTERÍSTICAS SOCIALES Y CULTURALES ASIGNADAS AL SEXO
NATURAL: DADO POR LOS GENES	CULTURAL: APRENDIDO Y CONSTRUÍDO

Género

- Hace referencia a las **funciones y comportamientos** que cada sociedad considera apropiados para hombres y mujeres, lo que lo convierte en un **principio de estructurador** que asigna espacios y roles a hombres y mujeres: **división sexual del trabajo**.
- **Elemento jerarquizador de las relaciones sociales**, que establece **relaciones de poder** a través de las cuales se atribuyen comportamientos, deseos, prohibiciones, prestigio o desprestigio, derechos y deberes en función del género masculino o femenino y se produce un proceso por el cual **la diferencia se convierte en desigualdad** al darse más valor social a las actividades y rasgos masculinos que a los femeninos.

CONCEPTOS CLAVE

Interseccionalidad

- Enfoque que subraya la **interacción** entre los distintos elementos de opresión que en este caso, se cruzan con el género: etnia, raza, edad, diversidad funcional, ámbito rural...



VULNERABILIDAD

- Pone de manifiesto cómo las diferentes categorías sociales **generan opresiones y privilegios** muy dispares al entrecruzarse entre ellas, dando lugar a **DIFERENCIAS EN EL ACCESO A LOS DERECHOS**



CONCEPTOS CLAVE

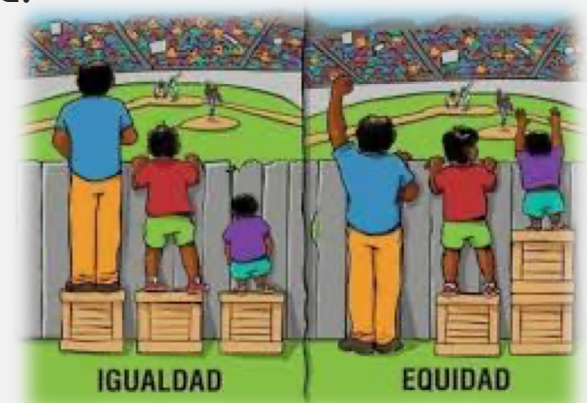
IGUALDAD

- Hace referencia a la condición de igual, al **reconocimiento y ejercicio de los derechos**.
- No significa que las mujeres se parezcan a los hombres (**SEMEJANZA**), sino que a ambos se les conceda el mismo valor (**EQUIVALENCIA**), independientemente del género.

EQUIDAD

- **Justicia**, su objetivo es **equiparar la situación de desventaja** inicial.
- **Eliminación de las barreras** que provocan que hombres y mujeres tengan distinto acceso al desarrollo de las capacidades básicas.
- El objetivo es reducir las brechas entre hombres y mujeres, avanzando hacia la igualdad.

**LA IGUALDAD ES EL FIN ÚLTIMO
Y LA EQUIDAD ES UN MEDIO**



CONCEPTOS CLAVE

ACCIONES POSITIVAS

- **Medidas correctoras** aplicadas con carácter temporal para corregir las desigualdades de género en el mercado de trabajo: **pasar de igualdad formal a igualdad real.**

TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **Incorporación del Principio de Igualdad** de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres **a las Políticas Públicas**, de modo que desde se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas **teniendo en cuenta las desigualdades existentes** y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.

ESTRATEGIA DUAL

CONCEPTOS CLAVE

PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **Marco interpretativo** que toma en consideración la categoría género como elemento estructurador y jerarquizador de las sociedades:
 - La situación de mujeres y hombres en distintos espacios
 - Sus distintos roles (división sexual del trabajo)
 - Uso diferenciado de los recursos
 - Distintas necesidades e intereses
- Permite identificar la discriminación de las mujeres y las acciones que deben emprenderse hacia la igualdad de género



¿ES PERTINENTE LA INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA?

REALIDAD LABORAL DE LAS MUJERES A TRAVÉS DE LOS DATOS: TASAS DE EMPLEO Y PARO

		ALBACETE				CUENCA				CIUDAD REAL				GUADALAJARA				TOLEDO			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
TASA EMPLEO	H	51,7	51,8	53,8	56,6	55,2	53,4	54,6	57,7	53,9	53,3	55,0	54,9	62,7	57,8	59,5	60,2	57,5	54,6	56,4	58,0
	M	38,1	36,8	39,4	11,4	36,4	34,8	35,8	10,1	35,7	32,8	35,2	12,0	47,5	43,3	45,9	11,4	38,9	38,7	38,6	13,9
TASA PARO	H	17,7	13,6	13,7	40,7	14,1	16,2	14,6	37,8	14,2	12,1	14,3	35,2	9,6	14,1	12,7	47,2	12,4	14,8	15,9	39,6
	M	24,4	22,1	22,1	24,5	21,1	15,6	20,3	16,5	25,6	22,7	23,8	24,6	17,2	26,7	18,9	17,2	25,8	19,7	26,0	27,3

Fuente: EPA (INE, 2020)

¿ES PERTINENTE LA INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA?

- **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

	% RESPECTO AL EMPLEO TOTAL DE PERSONAS DEL MISMO SEXO	% DEL TOTAL DE PERSONAS EMPLEADAS A TIEMPO PARCIAL
M	23,8	74,2
H	7	25,8

- **EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS**

	TOTAL	POR SEXO	
ESPAÑA	43.899	MUJERES	40.536 (92,3%)
		HOMBRES	3.363 (7,7%)
CASTILLA-LA MANCHA	1.590	MUJERES	1.484 (93,3%)
		HOMBRES	106 (6,7%)

FUENTE: INE, 2019

¿ES PERTINENTE LA INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA?

OCUPACIÓN POR PUESTO (SEGREGACIÓN VERTICAL), %

	HOMBRES	MUJERES
	2019	2019
EMPLEADA (CON JEFAS Y SIN SUBORDINADAS)	64,1	76,3
ENCARGADA, JEFATURA DE TALLER O DE OFICINA, CAPATAZ O SIMILAR	7,9	4,7
MANDO INTERMEDIO	7,7	6,3
DIRECCIÓN DE PEQUEÑA EMPRESA, DEPARTAMENTO O SUCURSAL	8,1	4,5
DIRECCIÓN DE EMPRESA GRANDE O MEDIA	0,8	0,4
OCUPADA INDEPENDIENTE (SIN JEFES/AS NI SUBORDINADOS/AS)	11,0	7,5
NO SABE	0,3	0,3

FUENTE: INE, 2019

¿ES PERTINENTE LA INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA?

TASA DE GRADUACIÓN POR NIVEL EDUCATIVO

	MUJERES	HOMBRES
ESO	83,2	72,7
BACHILLERATO	63,4	48
TÉCNICO AUXILIAR	21,7	23,6
TÉCNICO SUPERIOR	30,5	28,3
GRADO	52,3	33,8
MÁSTER OFICIAL	29,8	20,8

FUENTE: INE, 2017

¿ES PERTINENTE LA INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA?

- **BRECHA SALARIAL**

SALARIO BASE + COMPLEMENTOS	
SECTOR PÚBLICO	15,9
SECTOR PRIVADO	19,3

- **TIEMPO DIARIO DEDICADO AL HOGAR Y LA FAMILIA**

MUJERES	4H7'
HOMBRES	1H54'

FUENTE: INE, 2017

¿ES PERTINENTE LA INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA?

- **SÍNTESIS DE CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO DE LAS MUJERES:**
 - MENOR TASA DE EMPLEO
 - PARCIALIDAD
 - MÁS EXCEDENCIAS
 - MÚLTIPLE JORNADA
 - SEGREGACIÓN VERTICAL (TECHO DE CRISTAL)
 - SEGREGACIÓN HORIZONTAL: MENOR PRESTIGIO Y MENORES SALARIOS

RESULTADO: FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

PERTINENCIA

IGUALDAD DE DERECHOS
IGUALDAD FORMAL



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
IGUALDAD REAL

LOS PODERES PÚBLICOS TIENEN EL DEBER DE ACTUAR Y PROMOVER LA
IGUALDAD EN TODAS SUS ACTUACIONES Y POLÍTICAS:

ACCIONES POSITIVAS

TRANSVERSALIDAD (*MAINSTREAMING*)

¿POR QUÉ INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA?

- Las cláusulas de igualdad son una **herramienta** sinérgica y **complementaria** con las políticas para la igualdad que las Administraciones Públicas vienen desarrollando.
- Las Administraciones Públicas deben ser una **referencia**, y resultaría incoherente promover la igualdad en las empresas, si al mismo tiempo se desaprovecha el **potencial** que proporcionan los contratos públicos.
- Tienen **gran capacidad de influencia** de las AAPP **sobre el mercado** (16% del PIB): perspectiva de género en todos los sectores y políticas públicas que son objeto de los contratos.
- Mayor eficiencia en la utilización de los fondos públicos.
- Introducen el principio de igualdad en cualquier ámbito de la acción pública: obras, servicios, suministros, deporte, empleo, cultura, asociacionismo, etc.

¿POR QUÉ INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA?

- **Beneficios para las mujeres – para la sociedad:**
 - Disminuyen los niveles de pobreza de las mujeres.
 - Modifica la situación de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los hombres en los campos económico, político, social y cultural. **CONDICIÓN.**
 - Contribuyen a su empoderamiento, lo que significa el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. **POSICIÓN.**

VIABILIDAD

- **LEY 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO:**
 - Artículo 1.3: “**En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato,** en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos

VIABILIDAD

- **LEY 12/2010, DE 18 DE NOVIEMBRE, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN CASTILLA-LA MANCHA**
- **Artículo 38: CONTRATACIÓN PÚBLICA**
 1. Con el fin de promover la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, la Administración de **la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, a través de sus órganos de contratación, **podrá establecer condiciones especiales de ejecución de los contratos que celebre, relacionadas con la empleabilidad de mujeres**, respetando la legislación vigente y el acervo comunitario.
 2. **El Consejo de Gobierno determinará anualmente los contratos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones especiales de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo (...).**

VIABILIDAD

- **LEY 6/2019, DE 25 DE NOVIEMBRE, DEL ESTATUTO DE LAS MUJERES RURALES DE CASTILLA-LA MANCHA:**
 - ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS:
 - f) La puesta en marcha de **medidas de acción positivas** como instrumento **para corregir situaciones de discriminación indirecta hacia las mujeres**. Tales acciones positivas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
 - ARTÍCULO 4. PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL:
 - **Serán contempladas y empleadas en la planificación, las herramientas para la transversalidad de género que estén recogidas en el marco normativo de igualdad y que sean necesarias para hacer posible la aplicación del principio de igualdad, como** los datos estadísticos desagregados por sexo y los indicadores de género, las acciones positivas, las fórmulas tendentes a la paridad en la participación y en la representación, **las cláusulas de igualdad**, el informe de impacto de género y la comunicación inclusiva.

VIABILIDAD

- **DECRETO 74/2018, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULA LA OFICINA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE COMUNIDADES Y EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN CENTRALIZADA**
 - Disposición adicional primera, punto I: “Corresponde al Consejo de Gobierno la aprobación de las instrucciones y acuerdos que proceda adoptar en materia de cláusulas sociales, **de perspectiva de género** y medioambientales en la contratación del sector público regional, así como de reserva de contratos a Centros Especiales de Empleo y a empresas de inserción”.

ETIQUETAS

- **IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA**

- **ARTÍCULO 127.2, LCSP: Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas (...).**

- **EXCELENCIA EN IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

- **ARTÍCULO 44, LEY 12/2010 DE IGUALDAD: Las empresas, públicas o privadas, que acuerden con los sindicatos o representantes del personal planes de igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial, podrán ser reconocidas por la junta de comunidades con el “**distintivo de excelencia**”, el cual será valorado a efectos de contratos administrativos, concursos públicos, ayudas y subvenciones.**

PLANES DE IGUALDAD

- **1. POR EL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN PLANTILLA (RD6/2019)**

- A partir del 8 de marzo de 2020: empresas con + 150 personas en plantilla.
- A partir del 8 de marzo de 2021: empresas con +100 hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 8 de marzo de 2022: empresas con +50 personas hasta 100 personas en plantilla.

- **2. POR OBLIGACIÓN ESTABLECIDA EN EL CONVENIO COLECTIVO**

- ARTÍCULO 45.3 DE LA LO 3/2007: “Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad **cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable**, en los términos previstos en el mismo”.

- **3. POR OBLIGACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL, NORMALMENTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO**

- ARTÍCULO 45.4 DE LA LO 3/2017: “(...) cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador **la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan**, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo”.

¿DÓNDE INTRODUCIR LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD?

CRITERIOS DE SOLVENCIA TÉCNICA

- **Analizar si el contrato requiere** de las empresas licitadoras **una formación, trayectoria o experiencia en materia de igualdad de mujeres y hombres**, que posea la importancia y entidad suficiente como para constituir un criterio de solvencia técnica o profesional específico.
- La incorporación de requisitos de solvencia con perspectiva de género **no puede hacerse como norma general para todos los contratos, sino solamente cuando el objeto del contrato requiera aptitudes específicas relativas a la igualdad de mujeres y hombres.**

¿DÓNDE INTRODUCIR LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD?

CRITERIOS DE SOLVENCIA TÉCNICA

- **PROPUESTA DE CLÁUSULAS**
- La solvencia técnica y profesional referida a la igualdad de mujeres y hombres deberá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:
 - **Experiencia y trayectoria acreditada** –de la empresa, persona o entidad– **en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, a través de la relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto del contrato, realizados en los últimos tres años, a tal efecto. **se deberán acreditar un mínimo de x trabajos y un importe mínimo de facturación de estos de xxx euros.**
 - **Capacitación del equipo técnico en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, con indicación del personal que participará expresamente en la ejecución del contrato, **señalando titulación, formación y experiencia específica en materia de género**, debiendo acreditar que **al menos x personas, poseen una formación mínima de xxx horas en materia de igualdad de género.**

¿DÓNDE INTRODUCIR LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD?

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

- ARTÍCULO 202, LCSP: *Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden:*
 1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato (..). En todo caso, **será obligatorio el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una de las condiciones especiales de ejecución** de entre las que enumera el apartado siguiente.
 2. Estas condiciones de ejecución **podrán referirse**, en especial, **a consideraciones** económicas, relacionadas con la innovación, de tipo medioambiental o **de tipo social** (...). podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades:
 - Eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la **aplicación de medidas que fomenten la igualdad** entre mujeres y hombres **en el trabajo**;
 - Favorecer la **mayor participación de la mujer** en el mercado laboral y la **conciliación** del trabajo y la vida familiar;
 - **Combatir el paro**, en particular el juvenil, el **que afecta a las mujeres** y el de larga duración

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

3. Los pliegos podrán establecer penalidades, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales.

- **El pliego deberá señalar el sistema de verificación** que permitirá comprobar el efectivo cumplimiento de las cláusulas para la igualdad.
- Las condiciones especiales de ejecución del contrato se configuran obligaciones que todas las empresas licitadoras asumen al presentar sus propuestas, y que la empresa adjudicataria deberá cumplir en el momento de prestar el contrato. **se exigirá su cumplimiento al ejecutarse el contrato**, una vez adjudicado y solamente a la empresa adjudicataria.
- Deben estar “**vinculadas al objeto del contrato**”, pero no se exige una vinculación directa al objeto contractual, al CPV, o al título, sino que debe relacionarse con la propia prestación contractual.

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

- **PROPUESTA DE CLÁUSULAS:**

- Al menos un x% de los **puestos** de trabajo cualificados, **de responsabilidad o gerencia** de la empresa adjudicataria, estén ocupados por mujeres.
- Al menos un x% de las **personas contratadas** laboralmente para la ejecución de la prestación del contrato sean **mujeres con especiales dificultades de inserción laboral**.
- Disposición y **mejora de medidas de conciliación** de la vida laboral, personal y familiar para el equipo que desarrolle el contrato.
- La empresa adjudicataria garantizará que toda la documentación, **publicidad, imagen** o materiales emplearán un uso no sexista del lenguaje y evitarán cualquier imagen discriminatoria de las mujeres, así como estereotipos sexistas, y fomentará una imagen igualitaria, corresponsable y plural.
- La empresa adjudicataria garantizará la adopción de **medidas para prevenir**, controlar y erradicar el **acoso sexual, por razón de sexo** u orientación sexual.

¿DÓNDE INTRODUCIR LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD?

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

- **ARTÍCULO 145 DE LA LCSP: Requisitos y clases de criterios de adjudicación del contrato:**
 - **145.2:** La mejor relación calidad-precio se evaluará con arreglo a **criterios económicos y cualitativos**.
 - **Los criterios cualitativos** que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio **podrán incluir aspectos medioambientales o sociales**, vinculados al objeto del contrato en la forma establecida en el apartado 6 de este artículo, **que podrán ser, entre otros, los siguientes:**
 - **Los planes de igualdad de género** que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad de mujeres y hombres; **el fomento de la contratación femenina**; la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**” (...).

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN VINCULACIÓN CON EL OBJETO DEL CONTRATO

- **ARTÍCULO 145. REQUISITOS Y CLASES DE CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO:**
 - **145.6: Se considera que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:**
 - a) **en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;**
 - b) **o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.**
 - **Está relacionada cualquier cuestión integrada en la prestación contractual, en el proceso específico de producción, o en lo referente a las formas de producción.**
 - **Revisión de resolución (ejemplo)**

¿DÓNDE INTRODUCIR LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD? CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO:

- Valoración de la contratación de un número determinado: **Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla** que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, **a X mujeres.**
- Contratación de un número concreto de mujeres y valoración **mediante escala:** Se valorará con 3 puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a 1 mujeres; con 6 puntos a 2 mujeres; y con 9 puntos a 3 mujeres.
- Cláusulas relacionadas con la **contratación de mujeres vulnerables:** Otorgar X puntos por cada contrato suscrito con víctimas de violencia de género para la ejecución del contrato (o mujeres que encabezan familias monoparentales, desempleadas de larga duración...).

¿DÓNDE INTRODUCIR LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD?

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO:

- CONTRATACIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD O GERENCIA:
 - Se valorará con **X puntos el compromiso de emplear** para la ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, a **un porcentaje mínimo del 50% de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.**
 - Se valorará con **X puntos el compromiso de emplear en la plantilla** que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a **X mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.**

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

- Diseñar, establecer y aplicar **medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar** para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas usuarias o beneficiarias del mismo, **siempre que mejoren las ya existentes**. Se valorará con X puntos por la aplicación de cada una de las siguientes medidas, debiendo detallar en su propuesta técnica el número de personas beneficiarias desagregadas por sexo, el presupuesto destinado a cada medida:
 - 1. Mejora o **ampliación de los permisos**, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente.
 - 2. **Flexibilización y/o adecuación de la jornada** u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo.
 - 3. **Servicios de apoyo a la conciliación** (dispositivos propios, privados o sociocomunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes; cheque servicio; comedores, guarderías, centros de día o ludotecas).

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

- **COMPROMISOS DE LA ENTIDAD ADQUIRIDOS CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:**
 - Se concederá x puntos a las empresas licitadoras con reconocimiento de **distintivo “de excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial”** otorgado por el instituto de la mujer de CLM de acuerdo a lo regulado por el decreto 6/2013, de 7 de febrero.
 - Se concederá x puntos a las empresas licitadoras que cuenten con el **distintivo “igualdad en la empresa”** otorgado por el ministerio de igualdad, de acuerdo a lo regulado por el real decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

ADOPCIÓN DE ACCIONES DE MEJORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

- Por el compromiso de aplicar o desarrollar cada una de las siguientes acciones se otorgará **X puntos**:
 - Realizar y aportar un **diagnóstico** o un análisis **sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la empresa**, en su plantilla o entre las personas beneficiarias de la prestación contractual.
 - Aprobar y difundir un **protocolo** o medidas específicas para prevenir y hacer frente al **acoso sexual y al acoso por razón de sexo** en el trabajo y/o para prevenir las situaciones de violencia machista.
 - Disponer y aplicar a la plantilla que ejecute el contrato un **convenio de empresa** que prevea **medidas específicas para la igualdad** efectiva entre mujeres y hombres.
 - Protocolo para el empleo de **lenguaje inclusivo** en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, **evite cualquier imagen discriminatoria** de las mujeres o estereotipos sexistas y **fomente una imagen con valores de igualdad**, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

COMPATIBILIDAD DE LAS CLÁUSULAS

- **Las condiciones especiales de ejecución (de obligado cumplimiento) y los criterios de adjudicación (de asunción voluntaria) son compatibles y plenamente sinérgicas.**
- Habrá ocasiones en las que no se trate de elegir entre unas u otros, sino que resultará recomendable incluir ambos. Por ejemplo:
 - Obligación (condiciones especiales de ejecución) de contratar para la ejecución del contrato a una mujer en puestos de cualificación o responsabilidad; y
 - Valorar (criterio de adjudicación) a las empresas que se comprometan a contratar a dos mujeres en puestos de cualificación o responsabilidad.
- La redacción de las cláusulas difiere (valorar u obligar).
- En el caso de que la misma temática figure en ambos apartados, debe existir una plena **coherencia entre ambas**.

OTRAS POSIBILIDADES: RESERVAS DEL MERCADO

- **LCSP:**

- Disposición adicional cuarta: **para centros especiales de empleo y empresas de inserción**: se fijarán **porcentajes mínimos** de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de **determinados contratos** o de determinados lotes de los mismos a centros especiales de empleo y a empresas de inserción.
- Disposición adicional cuadragésima octava: para las **empresas y entidades de economía social**.
- Las **mujeres con diversidad funcional** poseen una **mayor tasa de desempleo** y una **menor tasa de actividad y ocupación** que los hombres con discapacidad.

PERSONAS OCUPADAS EN 2019 (%), (INE,2019)		
	SIN DISCAPACIDAD	CON DISCAPACIDAD
MUJERES	45,8	41,9
HOMBRES	54,2	58,1
TOTAL	100	100
DIFERENCIA	8,4	16,2

- Propuesta: **que en todos los contratos reservados se incorpore una condición especial de ejecución**, transversal y específica que obligue a que **al menos el 40%** de las personas que ejecuten un contrato reservado **deberán ser mujeres**.

PROHIBICIONES DE CONTRATAR

ARTÍCULO 71 LCSP: PROHIBICIONES DE CONTRATAR.

I. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- d) (...) **en el caso de empresas obligadas a ello, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.**
- **La acreditación** del cumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra **se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140.** Aquellas empresas que incumplan dicha obligación se hallarán incursas en una prohibición y no podrán ser contratadas por ninguna administración pública.
- Corresponde al órgano de contratación, que deberá constatar que ninguna de las empresas licitadoras incurre en el incumplimiento descrito, o en caso contrario deberá excluir a la empresa del procedimiento.

MALAS PRÁCTICAS HABITUALES

- Se valora **disponer y aplicar un plan de igualdad**, generando una clara discriminación entre las empresas que ya están obligadas por ley, y no cabe premiarlas por ello, y las que no, a las que les supone una carga gravosa y excesiva.
- Se incorporan clausulados que **exigen que el 50% de la plantilla sean mujeres**, sin tener en cuenta que **existen sectores notoriamente feminizados y otros claramente masculinizados**.
- Se incorporan clausulados que **valoran o exigen la contratación de mujeres**, sin tener en cuenta **si existe deber de subrogación de la plantilla**, lo que la convierte casi en ineficaz.
- Se incorporan **clausulados aptos para** una licitación a la que concurren **grandes empresas**, pero **inadecuados para** una licitación a la que se presentarán **pymes y micropymes**.
- Se aplican los mismos criterios relacionados con la igualdad a un contrato de 2.000€ que a otro de 400.000€, o se copia y pega la misma cláusula para un contrato cuya **duración** es de dos meses, que para otro cuyas prórrogas pueden abarcar cinco años.
- Se señala el mismo tipo de clausulado de género para un contrato cuyo **sector de actividad** se encuentra avanzado en materia de igualdad, que para otro claramente retrasado.

REVISIÓN DE PLIEGOS

PCAP de servicio de control de accesos a las instalaciones de la planta de biorrefinería CLAMBER, adscrita al IRIAF, en su sede en Puertollano.

- ¿Solvencia técnica?
- ¿Criterios de adjudicación?
- ¿Condiciones especiales de ejecución?

MUCHAS GRACIAS

vepastor@gmail.com