

Fundació Surt

Proposta de recomanacions per la redacció de l'acord marc per a la contractació de serveis vinculats amb el disseny i l'execució de processos de participació ciutadana des de la perspectiva de gènere

SURT

Autoria: Laura Parés Martín

Coordinació: Miriam Solá García

Fundació Surt



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Exterior,
Relacions Institucionals i Transparència
**Direcció General
de Participació Ciutadana**

Índex

1. Introducció	3
2. Clàusules de gènere per a la fase de contractació de l'acord marc	3
2.1 Clàusules per a la definició de l'objecte	3
2.2 Clàusules per a la selecció o condicions d'aplicació:	4
2.3 Clàusules d'expulsió i sancions	11
3. Bibliografia.....	12

1. Introducció

La Direcció General de Participació Ciutadana i Processos Electorals ha iniciat l'elaboració d'un acord marc per a la contractació de serveis vinculats al disseny i l'excussió de processos de participació ciutadana.

Amb la intenció de donar continuïtat a la voluntat de l'administració pública de **vetllar per l'assoliment d'una igualtat de tracte i oportunitats efectiva entre homes i dones**, el present informe té la finalitat d'**aportar possibles clàusules de gènere a adoptar en les distintes fases de contractació pública** i en relació amb els lots presentats en l'acord, que afavoreixin l'assoliment dels següents objectius:

- Facilitar la innovació, promocionant la contractació d'empreses amb trajectòria en matèria d'equitat de gènere i participació.
- Reconèixer i valorar els serveis que incorporen mesures de promoció per a l'equitat de gènere en la participació ciutadana.

El document que a continuació es presenta pretén servir com a punt de partida per a la reflexió i anàlisi de l'acord marc amb perspectiva de gènere i interseccional, sense intenció que les recomanacions ofertes esdevinguin úniques, irreductibles i inmodificables.

2. Clàusules de gènere per a la fase de contractació de l'acord marc

Analitzar com el gènere, la sexualitat, la classe social o l'origen sociocultural de les persones interacciona i interfereix en la participació ciutadana ha de ser un element central a contemplar en els processos participatius, com a factors que contribueixen o dificulten la lluita per l'eradicació de les desigualtats existents. En aquest sentit, disposar d'una mirada de gènere interseccional resulta clau per tal de poder promoure la pluralitat i diversitat en la participació ciutadana, afavorint així l'assoliment de la igualtat d'oportunitats i tracte.

Amb aquesta intenció, a continuació s'ofereixen algunes recomanacions amb perspectiva de gènere que poden ser valorades d'incorporar en l'elaboració de l'acord marc.

2.1 Clàusules per a la definició de l'objecte

Tenint en compte que la coherència entre les distintes fases de contractació pública de serveis per a processos participatius és clau pel correcte desenvolupament d'aquests, un primer element a contemplar en el disseny de l'acord marc és la idoneïtat d'**elaborar i redactar les finalitats i objecte del contracte incorporant la perspectiva de gènere** en la mateixa.

A mode d'exemple, l'objecte de contracte sensible a la perspectiva de gènere podria ser definit de la següent manera:

- L'acord marc té com a objecte les prestacions necessàries per a la realització dels processos de participació ciutadana d'interès de la Generalitat de Catalunya mitjançant l'assessorament i suport en el disseny dels processos de participació, de les dinamitzacions de les sessions presencials, les tasques de relatoria, les tasques de preparació de documents i materials per als diferents tipus de sessions, les tasques de difusió, les tasques de dinamització dels espais virtuals. Serà imprescindible pel correcte desenvolupament de l'objecte del contracte que aquest incorpori la perspectiva de gènere per garantir una participació igualitària, inclusiva i diversa en termes de gènere, però també d'altres eixos de desigualtat com l'orientació sexual, la procedència, la religió, la classe, les capacitats, entre d'altres.

Tanmateix, per a facilitar que les empreses licitadores coneguin les obligacions contractuals que les diferents clàusules socials en igualtat de gènere comportarien en l'exercici del seu contracte, es considera idoni valorar la explicitació d'aquestes clàusules en els diferents **plecs** de Clàusules Administratives Particulars (PCAP) i de Prescripcions Tècniques (PPT).

2.2 Clàusules per a la selecció o condicions d'aplicació:

D'acord amb Llei Catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, al Capítol III, concretament a l'Article 10, l'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, ha de procurar incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes.

En aquesta línia, un cop la definició de l'acord-marc incorpora la necessitat de fer front a les desigualtats de gènere existents, incorporar distintes clàusules de gènere pot suposar una millora en les mateixes.

Per aquest fet, a continuació s'ofereixen algunes propostes que podrien ser d'interès per a la redacció de l'acord marc:

2.2.1 Plans d'igualtat de gènere i LGTBI

El Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes al treball i l'ocupació amplia l'obligatorietat de disposar del Pla d'Igualtat a les empreses de més de 50 persones treballadores que, passat el període de transició estipulat, que s'allarga fins als 3 anys (2022) per a les empreses petites, haurà de fer efectiva el compliment de la mateixa.

En aquest sentit, en el marc d'execució de la contractació pública es podria valorar la idoneïtat d'incloure una clàusula que estipulés que **totes les empreses de més de 50 treballadors han de presentar el Pla d'Igualtat de gènere aprovat**. D'aquesta manera es contribuiria a promoure la sensibilització i compromís de les

empreses en la lluita per l'eradicació de les desigualtats existents. S'ha de tenir en compte que el període de transició que el reial decret-llei estipula per a les empreses de 50 a 200 treballadors delimitarà l'obligatorietat d'aquestes de presentar-lo, fins que el termini de transició no hagi finalitzat.

Tenint en consideració que aquest factor podria suposar un desavantatge per a les empreses més petites de 200 que encara no han incorporat aquest requisit o per a les empreses de menys de 50 treballadors que no tenen l'obligació legal de disposar d'un Pla d'Igualtat, es podria valorar la idoneïtat **d'estipular punts addicionals que reconeguin positivament aquelles empreses que, sense obligació legal, han aportat un Pla d'igualtat signat i implementat o, en el seu defecte, han incorporat mesures concretes per afavorir la igualtat de gènere.**

A mode d'exemple, la clàusula podria ser redactada de la següent manera:

«S'atorgaran xx punts a les empreses que, no estant obligades legalment, tinguin elaborat i apliquin voluntàriament un pla d'igualtat efectiva de dones i homes o altres mesures per promoure la igualtat de gènere; és a dir, a aquelles empreses que no es trobin en cap de les situacions per a les quals la Llei del Parlament de Catalunya 17/2015, de 21 de juliol, obliga a tenir el referit pla o a les que hi estiguin obligades i en millorin les condicions.»

2.2.2 Mesures contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

L'article 48.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, preveu amb caràcter obligatori l'existència d'un protocol en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a totes les empreses. Per aquest motiu i atenent que els processos participatius impliquen la prestació de serveis destinats a la ciutadania, es considera aconsellable que **les empreses contractistes desenvolupin instruments per tal de preveure i abordar possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere també durant els processos de participació.**

En aquest sentit, seria aconsellable que les empreses contractistes disposessin i facilitessin a la persona responsable del contracte un **pla que incorpori les mesures a adoptar per tal de prevenir i atendre qualsevol tipus d'assetjament en relació a les persones vinculades a l'execució del contracte, ja siguin professionals, ciutadania o qualsevol altre tipus d'agent implicat.**

Tanmateix, seria desitjable que aquestes mesures incloguin, com a mínim, una de les següents accions: campanyes informatives que detallin què són les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere; accions formatives de capacitació a professionals i/o designació del personal referent encarregat de donar seguiment i garantir l'execució de les mesures.

La incorporació de mesures concretes per a la prevenció d'agressions masclistes, LGBTIfòbiques i/o racistes també podria ser valorat favorablement, com a eina per a promoure la interseccionalitat i afavorir la diversitat en la participació.

2.2.3 Mesures per a la conciliació laboral responsable

En relació a la conciliació laboral responsable, seria recomanable sol·licitar a totes les empreses licitadores un document acreditatiu que **estipuli les mesures que s'han dissenyat i implementat per tal de millorar els reptes detectats en l'empresa** respecte a possibles desigualtats de gènere existents.

En aquesta línia, l'acord marc podria recollir una clàusula de gènere que estipuli **punts addicionals per a les empreses que demostrin estar aplicant mesures innovadores** que millorin la conciliació laboral les persones treballadores, més enllà dels requisits que recull la llei, en àmbits com són:

Tipologia de mesures	Exemples concrets
Flexibilitat en la jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Jornades intensives de treball (matí o tarda) -Setmana comprimida -Flexibilitat en l'inici i fi de la jornada -Banc d'hores -Adaptacions de la jornada en període de major necessitats de cures (malalties familiars, vacances escolars, situacions de dependència, etc.).
Flexibilitat en l'espai de treball	<ul style="list-style-type: none"> -Teletreball -Videoconferències -Formacions en línia.
Flexibilitat en la trajectòria professional	<ul style="list-style-type: none"> -Formacions dins la jornada laboral -Mesures de sensibilització per unificar el coneixement entorn a les mesures de conciliació laboral disponibles en l'empresa -Assessorament i formació professional per afavorir la coresponsabilitat en el treball de cura -Implicació de l'empresa en la provisió de cures (servei llar d'infants, ajuts econòmics o descomptes per a la compra de productes higiènic/alimentaris, entre d'altres) -Reducció de barreres per a la promoció laboral de persones amb càrregues familiars.

Així doncs, la clàusula de gènere sobre mesures de conciliació laboral, podria ser redactada de la següent manera:

«S'atorgaran xx punts a les empreses que tinguin elaborades i apliquin voluntàriament mesures de conciliació de la vida familiar i laboral innovadores i que possibilitin el compliment de les condicions estipulades pel 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 i la Llei Catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes».

2.2.4 Paritat de gènere

Valorar la incorporació d'una clàusula que exigeixi com a condició d'execució contractual **l'existència de la paritat de gènere en els perfils i categories professionals de les empreses licitadores** per tal de promoure el bon desenvolupament de qualsevol procés participatiu.

Així doncs, s'aconsella que les empreses contractistes, durant el procés de licitació, presentin un **document que exposi la informació corresponent al nombre de dones, homes i total de persones treballadores** (tant en termes absoluts com relatius) **en relació a les diferents àrees de l'empresa i segons els càrrecs concrets existents** (amb especial atenció als llocs directius i de responsabilitat).

En aquest cas, es considera favorable que l'administració esdevingui l'encarregada d'estipular els criteris d'execució que determinarien quan una empresa compleix amb la clàusula de paritat i quan no, sent recomanable que el marge percentual de diferencia **no superi la franja 40%-60%**.

Pel que fa a les empreses que no puguin acreditar aquesta condició de paritat, es podria valorar la possibilitat de sol·licitar la incorporació de mesures que tendeixin a revertir una present situació de desigualtat.

Tanmateix, es podria contemplar la possibilitat de **donar prioritat en l'adjudicació a aquelles empreses que presentin un major nombre de dones contractades i en especial a dones en càrrecs de responsabilitat o dones amb dificultat d'inserció laboral**: dones trans, dones que han viscut o que es troben en situació de violència masclista, dones musulmanes, dones gitanes, dones amb diversitat funcional, dones joves, entre d'altres.

2.2.5 Solvència tècnica amb perspectiva de gènere

Per poder garantir el correcte desenvolupament de l'execució contractual l'acord marc pot recollir clàusules que garanteixin **l'expertesa, formació i compromís de l'empresa contractista** amb la perspectiva de gènere en l'àmbit de la participació.

En aquest sentit són diversos els àmbits en que es podria valorar incorporar la perspectiva de gènere:

- Equip tècnic

Per tal de poder dur a terme processos participatius des de la perspectiva de gènere es recomana que **l'equip tècnic subjecte al contracte públic acrediti formació i/o experiència en matèria d'igualtat d'oportunitat i tracte entre homes i dones**. Així, les clàusules de gènere a incorporar podrien ser les següents:

- Que l'empresa contractista acrediti experiència i trajectòria prèvia en matèria d'igualtat de gènere.
- Que l'equip tècnic subjecte al contracte disposi de la formació o capacitació necessària, acreditable mitjança titulació o certificació, per poder desenvolupar els processos participatius garantint la incorporació de la perspectiva de gènere i de la diversitat, així com la igualtat d'oportunitat i tracte entre homes i dones.

- Proposta tècnica

Pel que fa a la proposta tècnica, si bé aquesta anirà determinada per les funcions de cada lot i les necessitats de la licitació concreta, recomanem que l'acord marc afegixi **clàusules de gènere amb la intenció d'estimular i promoure que les empreses contractistes incorporin la perspectiva de gènere en la seva metodologia**.

En aquest sentit, alguns elements que es podrien tenir en consideració són:

- **L'elaboració del mapa d'actors** contemplant aquelles associacions, col·lectius o xarxes de suport no formals que s'han pogut articular en el territori sense vinculació directa amb les institucions formals i de l'administració. D'aquesta manera s'aconseguiria accedir a recursos i persones que fins al moment havien quedat al marge dels processos de participació (p.ex: clubs de lectura, xarxes de dones migrades, entre d'altres).

-**El disseny de l'estratègia comunicativa** tenint en compte la pluralitat i diversitat de les diferents agents a les quals es vol arribar i la idoneïtat dels diferents canals existents que poden facilitar l'accessibilitat a tota la població diana. En aquest cas seria recomanable fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en totes les fases de contractació i execució pública.

-La incorporació d'eines que prevegin avaluar **l'impacte de gènere** que les metodologies emprades per a la dinamització dels processos participatius tenen en la realitat participativa de la ciutadania. És a dir, l'efecte que la proposta tècnica utilitzada ha tingut en la disminució o manteniment de les desigualtats existents en participació ciutadana.

-**L'adaptació de l'espai participatiu** tenint en consideració els diferents elements que poden estar condicionant l'accessibilitat de la població als processos participatius impulsats. En aquest sentit, per una banda seria recomanable incorporar una clàusula que promogui el compliment dels criteris d'accessibilitat universal regulats per la *Llei 13/2014, del 30 d'octubre, d'accessibilitat*. D'altra banda, es podria valorar incorporar una clàusula que fomenti en les empreses innovacions en relació a l'espai i temps on es desenvolupen els processos participatius, fent-los més accessibles a la població que

habitualment no acostuma a accedir a les mateixes, com és el cas de les dones creuades per eixos com la classe social, processos migratòries, la religió, la diversitat funcional o corporal i l'orientació sexual i la identitat de gènere.

Alguns dels elements que podrien ser interessants a considerar en clau de gènere en relació a la valoració de la solvència tècnica són:

- El desenvolupament de processos participatius en espais quotidians i d'afluència femenina (parcs i places, mercats)
- La promoció de la participació ciutadania infantil i juvenil, la qual suposaria un benefici per a la pròpia infància i la societat en general
- L'ús de tècniques que afavoreixin la superació de la divisòria digital en els processos d'e-participació
- L'impuls de formes d'auto-participació en espais on es dirigeixen persones que habitualment no accedeixen als processos de participació efectuats (un exemple podrien ser les escoles d'adults per a persones migrades).

Així, la present condició es podria recollir en la clàusula de gènere següent:

«S'atorgaran xx punts a les empreses que elaborin propostes tècniques de qualitat inclusives i sensibles a les necessitats i realitats de la ciutadania, des d'una perspectiva de gènere i atenció a la diversitat.»

2.2.6 Lots amb perspectiva de gènere

Per últim, en relació als lots que es presenten en l'acord marc, recomanem que **la definició dels mateixos es faci d'acord amb les necessitats i dificultats detectades en matèria de gènere i participació**, garantint que les clàusules que s'ofereixen anteriorment tinguin concordança amb les funcions i tasques que es requeriran desenvolupar a l'empresa contractista.

En aquest sentit, atenent que existeix un dèficit en la participació ciutadana de les dones i, especialment, d'aquelles dones travessades per altres desigualtats com la procedència, la religió, la diversitat funcional, sexual o de gènere, seria recomanable que **l'empresa que desenvolupi l'objecte de la contractació sigui capaç de desenvolupar l'encarregat que el lot estipula des d'una mirada de gènere i interseccional**.

Així, les tasques que l'empresa contractista hauria de desenvolupar podrien ser redissenyades de la següent manera:

Lot 1-Suport Estratègic: Assessorament en el disseny global d'un procés participatiu

Tasques originals del lot	Tasques re-dissenyades amb perspectiva de gènere
<i>Tasca 1.</i> Suport en la reflexió prèvia del procés	<i>Tasca 1-2.</i> Identificar la realitat global i local que condiciona i vulnera el dret de les dones en la seva diversitat a una participació ciutadana plena, per tal d'afavorir que la reflexió prèvia del procés i del marc de referència recullin les necessitats del conjunt de la població.
<i>Tasca 2.</i> Suport en la redacció del marc de referència del procés participatiu	
<i>Tasca 3.</i> Assessorament en la planificació global de les 4 fases procés participatiu	
<i>Tasca 4.</i> Assessorament sobre les metodologies més útils per a cada objectiu fase del procés participatiu	
<i>Tasca 5.</i> Proposar les tècniques de dinamització més útils per a les sessions deliberatives en funció del contingut i dels actors participants	
<i>Tasca 6.</i> Reunions de treball, un mínim de 8 reunions, i seguiment via canals telemàtics (telefònic, correu electrònic,...). Inclou preparació.	
	<i>Tasca 3-5.</i> Dissenyar metodologies participatives diverses, innovadores i imaginatives que permetin que tant el disseny de les 4 fases del procés participatiu com la metodologia i les tècniques de dinamització responguin a les necessitats plurals i complexes de la població, especialment de les dones, en relació amb els usos diferencials de temps i espai i l'accés desigual als recursos.
	<i>Tasca 6.</i> Impulsar mesures de conciliació laboral que permetin desenvolupar les reunions de treball en un horari adequat a les necessitats i responsabilitats familiars de les i els treballadors de l'empresa, fent ús de les vies més adequades per assolir aquest objectiu

Lot 2-Suport Estratègic: Formació i capacitació en tècniques de dinamització

Tasques originals del lot	Tasques re-dissenyades amb perspectiva de gènere
<i>Tasca 1.</i> Formar i capacitar a personal de la unitat promotora per a dinamitzar sessions de participació ciutadana	<i>Tasca 1.</i> Adoptar eines i mecanismes de formació a professionals que incloguin una mirada de gènere i d'atenció a la diversitat
...	...

2.3 Clàusules d'expulsió i sancions

Finalment, per tal d'assegurar el compliment de les clàusules de gènere durant tot el període d'execució contractual, seria recomanable **la concreció de mecanismes per poder corroborar el compliment d'aquestes**, de la mateixa forma que es podria valorar la possibilitat i forma en que **sancionar o expulsar les empreses que incompleixin amb els requisits estipulats**.

Tanmateix, en el cas que les empreses comuniquin dubtes o impediments a l'hora de complir les diferents clàusules presentades, seria recomanable **que l'administració pública dissenyés mecanismes en la que poder oferir suport i assessorament** a aquestes, de la mateixa manera que **estipular els dies en que es podria ampliar el termini de licitació** en aquests supòsits.

3. Bibliografia

Per a la redacció d'aquest informe s'han consultat els recursos següents:

- Cullell, V. (2018). "Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics". *Generalitat de Catalunya. Departament de presidència: Secretari de Govern.*
- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2017). "Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa". *Generalitat de Catalunya.* (en línia). http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf, últim accés 19 de juny de 2019.
- I Economia, Gerència de Presidència. (2016). "Guia de contractació pública social." *Ajuntament de Barcelona.* (en línia). https://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/guia_contractacio_publica_social_cat_o.pdf, últim accés 19 de juny de 2019.
- Institut Català de les Dones (2007). "Conciliació i nous usos del temps". (en línia). http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines08.pdf últim accés 19 de juny de 2019
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, BOE núm.71 § 6115 (2007)
- Llei 13/2014, del 30 d'octubre, d'accessibilitat, DOGC núm. 6742 (2014)
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, DOGC núm. 6919 (2015)
- Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014. BOE núm. 272 § 12902
- Regidoria de Feminismes, Gerència de recursos. (2017). "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". *Ajuntament de Barcelona.* (en línia). https://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/protocol_per_a_la_incorporacio_seguiment_i_verificacio_del_compliment_de_les_clausules_diguatlat_de_generepdf.pdf últim accés, 19 de juny de 2019.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. BOE núm. 57 § 3244
- Vidal de Ciurana, J. (2017). "Codi per a una contractació pública socialment responsable en l'àmbit de l'administració de la Generalitat i el Sector Públic que en depèn". *Generalitat de Catalunya. Departament de presidència: Secretari de Govern.*