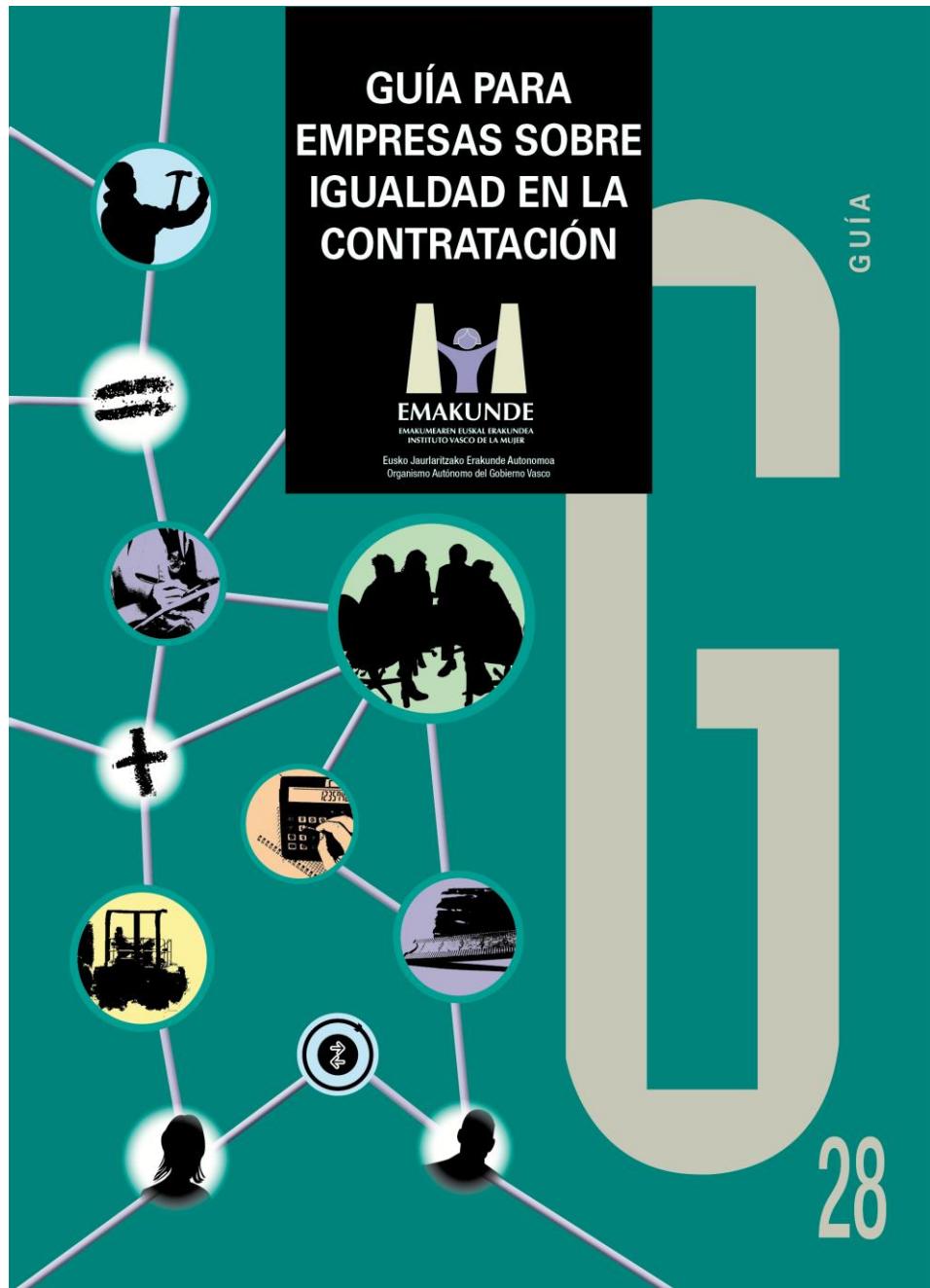


Presentación  
Guía para empresas  
sobre Igualdad en la  
contratación  
en la Semana Europea  
de Calidad y la  
Excelencia

Bilbao, 14 de noviembre de 2014



Ya tenemos  
Cláusulas  
para la Igualdad  
en los  
contratos  
públicos



Compromiso de presentar una memoria sobre el impacto de género en la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello deberán presentarse datos desglosados e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas

# GUÍA PARA EMPRESAS SOBRE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN

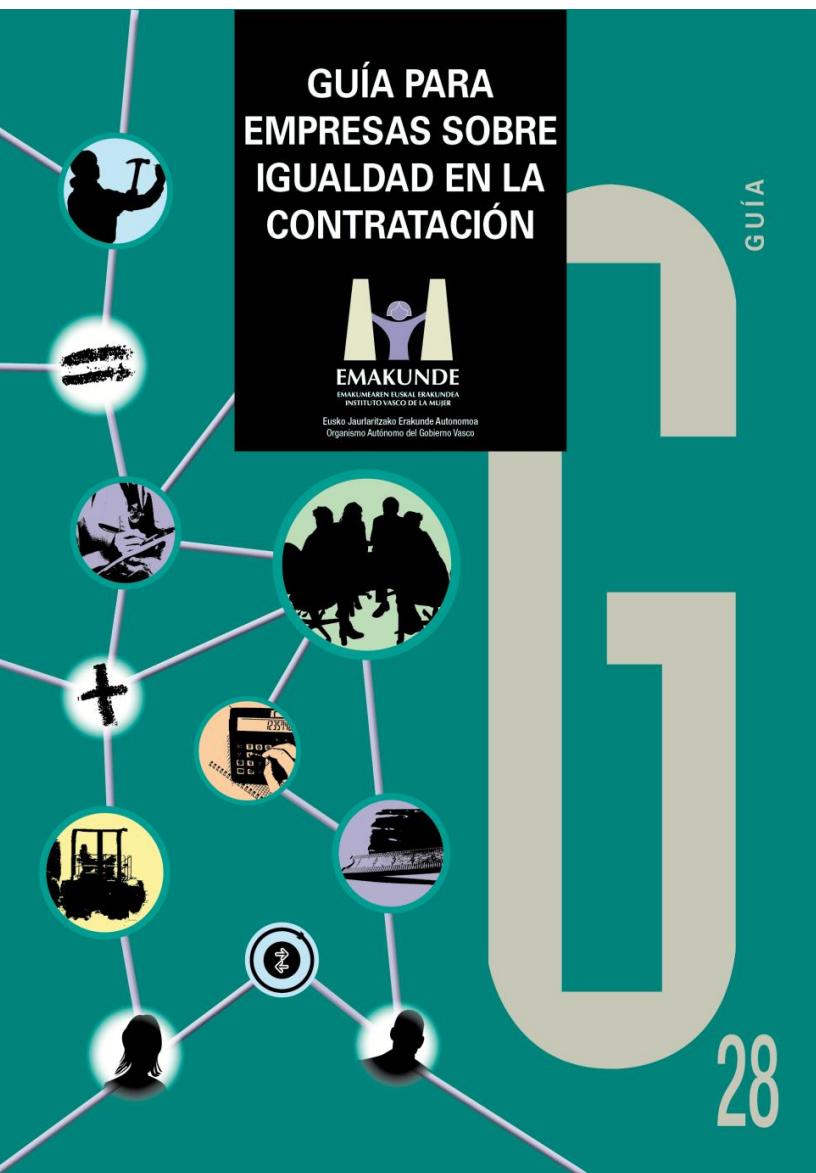


EMAKUNDE  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autónoma  
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GUÍA

28



# ENPRESENTZAKO GIDA: BERDINTASUNA KONTRATAZIOAN



EMAKUNDE  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autónoma  
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GIDA

28



desde  
la realidad de las  
empresas y  
entidades privadas  
ante las Cláusulas  
para la Igualdad



1º

Facilitar una adecuada  
respuesta a las Cláusulas  
para la Igualdad

# ¿A QUÉ CLÁUSULAS?

- A las Cláusulas incluidas en la Guía “Cláusulas para la Igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos”
- Posibilidades procedimentales operativas
  - OBJETO DEL CONTRATO
  - SOLVENCIA TÉCNICA
  - CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN
    - Contratación de mujeres o beneficiarias o usuarias del contrato.
    - Gestión para la Igualdad.
    - Integración de la perspectiva de género en el proyecto.
  - CONDICIONES DE EJECUCIÓN

## OBJETO DEL CONTRATO

### Modelo de cláusula

Considerando que la perspectiva de género forma parte de la finalidad y contenido de la prestación, se incluye expresamente en la definición del objeto contractual una referencia a la igualdad de mujeres y hombres, principio al que se acomodará la ejecución contractual.

### ¿Por qué?

- Voluntad expresa del órgano de contratación por adquirir un producto, ejecutar una obra o prestar un servicio que incorpore la perspectiva de género, garantizando la igualdad de oportunidades y trato a mujeres y hombres.
- La perspectiva de género constituye una característica técnica del objeto del contrato.

### Ejemplo

### ¿Qué significa?

Incorporar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación del producto, obra o servicio contratado. Esto es, considerar las diferentes situaciones y necesidades e intereses de mujeres y hombres en las diferentes fases de la contratación y ejecución.

*<<Es objeto del contrato la contratación del diseño de un Plan de Movilidad Urbana con perspectiva de género>>*

*¿Por qué? Muchas veces cuando vemos un objeto de contrato de estas características es la primera pregunta que nos viene a la cabeza. <<Si nuestros productos y servicios se dirigen por igual a mujeres y hombres>>, <<Si en nuestra empresa no discriminamos a las mujeres>>...*

*Sin embargo los datos demuestran que la situación de mujeres y hombres no es la misma, y si no lo tenemos en cuenta, es probable que nuestros Planes no estén dando las mismas oportunidades y trato a unas y otros. El impacto en unas y otros puede ser desigual.*

*Las mujeres y hombres no nos movemos por igual por la ciudad debido a los roles de género que asumimos. Las mujeres realizan movimientos circulares, los hombres pendulares. No nos desplazamos en los mismos horarios, ni usamos los mismos medios de transporte, ni lo hacemos con las mismas personas y objetos.*

*Significa pensar la movilidad respondiendo a la diversidad y a la seguridad, facilitando la planificación de la vida cotidiana...*

## VERIFICADORES EN LA PROPUESTA TÉCNICA

Con carácter general, es conveniente:

USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DE LAS IMÁGENES	DATOS DESAGREGADOS POR SEXO E INDICADORES DE GÉNERO	CAPACITACIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Utilizar en la documentación presentada un lenguaje que visibilice adecuadamente a mujeres y hombres es siempre un indicador de que la organización está comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Presentar todos los indicadores referidos a personas desagregados por sexo, y mejor todavía, si se cruza la variable sexo con otras variables como edad, procedencia... que permitan identificar diferentes situaciones entre las mujeres y entre los hombres.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Incluir indicadores de género.</li></ul></li></ul>  <p>Indicadores de género</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Acreditar formación en igualdad de la plantilla: referir la formación en igualdad con la que cuentan las personas adscritas al contrato, especialmente interesante si se trata de formación en igualdad específica del ámbito objeto del contrato.</li><li>✓ Acreditar experiencia previa en el desarrollo de proyectos similares: referir trabajos realizados por la organización en los que se haya integrado la perspectiva de género.</li></ul>

Y si atendemos a ejemplos concretos, algunos de los tipos de verificadores que podemos recoger en la propuesta técnica son los siguientes:

<<Es objeto del contrato la contratación del diseño de un Plan de Movilidad Urbana con perspectiva de género>>

- ✓ En la metodología habrá de especificarse cómo se va a integrar la perspectiva de género. Por ejemplo, si se van a realizar procesos participativos, cómo se va a garantizar la participación de mujeres.
- ✓ Entre los objetivos, se incluirán objetivos específicos en materia de igualdad. Por ejemplo, responder a las situaciones y necesidades diferenciales de mujeres y hombres, reducir las desigualdades o brechas de género detectadas en este ámbito...
- ✓ En las claves o contenidos, habrá de hablarse de vida cotidiana, seguridad, autonomía, cuidados...
- ✓ En el equipo de trabajo responsable del desarrollo del Plan, se especificará la formación en urbanismo y género de las personas que lo integran y su experiencia en el desarrollo de proyectos de estas características.
- ✓ Si se va a contratar una asistencia técnica experta en igualdad, se incluirá su acreditación y experiencia.



## Conciliación de la vida personal, laboral y familiar Corresponsabilidad

<<Contratación de módulos formativos incorporando medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar>>

- ✓ Habrán de especificarse las medidas concretas de conciliación que se desarrollarán. Cuidado con pensar en medidas de conciliación dirigidas sólo a mujeres. Las medidas tendrán que estar dirigidas a mujeres y hombres, y en la medida de lo posible, fomentar la corresponsabilidad y favorecer la permanencia de las mujeres en el empleo.

### Recursos que se necesitan

- Personal con formación en Igualdad o asistencia técnica experta en igualdad, tanto para la preparación del concurso como para el desarrollo del proyecto en caso de resultar adjudicataria.

### Enlaces de interés

- Master en igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU.
- Entidades consultoras homologadas para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

### Materiales de ayuda disponibles

- Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*.
- Materiales sectoriales para la elaboración de Informes de impacto en función el Género: facilitan el conocimiento de dónde están las desigualdades en los diferentes ámbitos sectoriales (Emprendimiento y pymes, Transporte y movilidad, Sociedad de la información...) y plantean medidas para avanzar hacia la igualdad en dichos ámbitos. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*.
  -  “Integrar la perspectiva de género”.
  - Concilia+. Gobierno Vasco.
  - Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*.
  - Sistema de indicadores. Igualdad Mujeres y Hombres en la CAE. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*.
  - Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi (Publicación anual). *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*.
  - Apartado de Igualdad de Mujeres y Hombres. Web de Eustat.

2º

Impulsar la Gestión para la  
Igualdad

La mayor garantía  
de haber iniciado un



itinario para la  
Igualdad

# Propuesta de valor

- ¿Qué mejora para el personal de la empresa?
- ¿Qué mejora para la clientela?, ¿para las personas usuarias?...
- ¿Qué mejora para la sociedad?...



**BERDINBIDE**

**Itinerarios**

**para la igualdad**

**en las organizaciones**

# Reactivar





# Repensar

# VERSIONES

Para las entidades que tienen un Plan para la Igualdad y han avanzado en la sistematización de la Gestión para la Igualdad.



Empresa:

Fecha:

Medidas clave		Recursos clave		Personas clave		Segmentación		Propuesta de valor		
Canales										
Costes					Beneficios					
										

# Propuesta de Valor



*“Un producto o servicio pensado para ti”*

No segmentamos la clientela. Hemos elegido conocer su realidad.

*“Entornos saludables”*

Seguridad al trabajar en un ambiente no tóxico.

*“Nuevos conocimientos para tu mochila formativa”*  
Crecimiento profesional y personal

*“Hay vida más allá de la empresa”*

Posibilidad del desarrollo personal en distintos ámbitos de la vida

*“Cabezas diferentes”*

Cuando las personas son el mejor activo, garantizar la paridad en la participación contribuye a la excelencia.

*“Usos y consumos no sexistas”*

Oferta para personas que quieren elegir

## Convocar concurso de carteles

## Convocar concurso de eslóganes

## Selección de música para hilo musical/llamada en espera

Empresa:

Fecha:

Medidas clave	Recursos clave	Personas clave	Segmentación	Propuesta de valor
 <ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo acoso sexual y por razón de sexo realizado por el Comité de Seguridad y Salud</li> <li>Apartado intranet para personas en excedencia por cuidados.</li> <li>Itinerarios formativos: básico y avanzado</li> <li>Presupuesto propio para formación en igualdad</li> <li>Información sobre cursos y jornadas sobre conciliación y corresponsabilidad y prevención de riesgos con perspectiva de género</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Díptico resumen del protocolo en intranet y tablones de anuncios de espacios de descanso</li> <li>Acceso externo a red e intranet</li> <li>80% de la plantilla formada</li> <li>Nuevas incorporaciones firman protocolo</li> <li>Base de datos personas formadoras y entidades de consultoría</li> <li>Equipos portátiles en préstamo</li> <li>Recursos online y gratuitos</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Personas delegadas de PRL</li> <li>Responsable formación</li> <li>Responsables comunicación/ informática</li> <li>Responsable de solicitud de subvenciones</li> <li>Mutua/responsable de evaluación de riesgos</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Formación sobre violencia en el trabajo para participantes en protocolo acoso</li> <li>Formación sobre influencia de los roles de género en el uso de tecnologías</li> <li>Reuniones monográficas con Comité de Empresa</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Todo el mundo cuenta. Respeto y Adaptación a diferentes momentos vitales.</li> <li>Entornos no tóxicos / relaciones de trabajo saludables</li> <li>Mejor desempeño profesional. Nutrimos tu mochila formativa.</li> <li>El cambio de valores también es cosa nuestra</li> </ul>
Costes	Pérdida de contratos públicos Multas por incumplimiento de la ley Empeora la imagen de la empresa	Canales	Frase del mes/banner en web/intranet/pantallas Carteles para tablones informativos Inclusión de noticias sobre igualdad en boletín informativo/ sección PRL/ sección innovación/ sección calidad	Beneficios
 <ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo de dedicación</li> <li>Presupuesto para gasto externo: formación, soportes de comunicación , asistencia especializada</li> </ul>				 <ul style="list-style-type: none"> <li>Logro de contratos públicos</li> <li>Diferenciación de la competencia.</li> <li>Mayor satisfacción de la clientela y personas usuarias</li> <li>Mejora de la relación con empresas proveedoras</li> <li>Mejora capacitación de la plantilla</li> </ul>

# Resultados

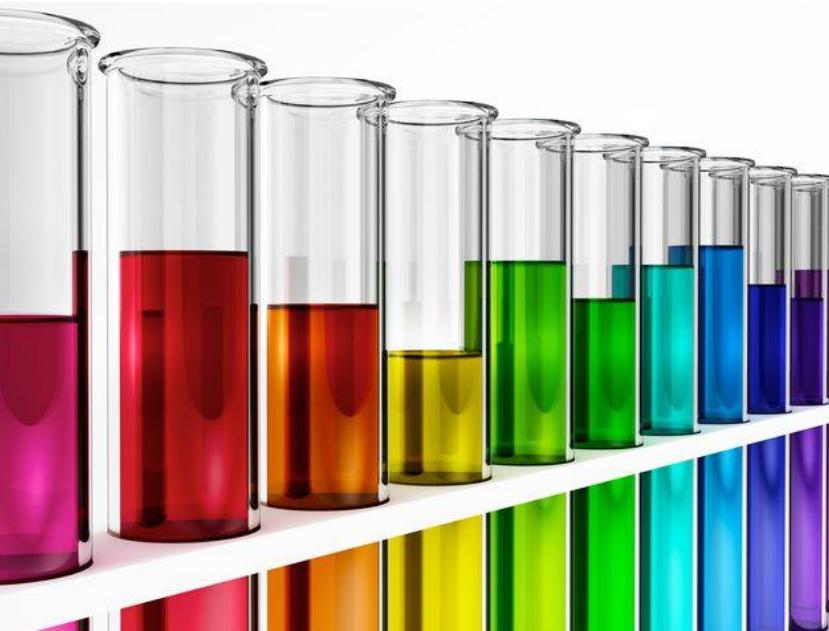
¿Para recopilar la información necesaria para responder a Cláusulas?

¿Nos sirve para **comunicar** al personal?

¿Nos sirve para realizar el **seguimiento** del Plan?,  
¿para evaluarlo?

¿Nos sirve para **pensar**  
**en un nuevo Plan?**

¿Nos sirve para **visibilizar**  
**el impacto** del Plan?...



# VERSIONES

Para las entidades que todavía no tienen un Plan para la Igualdad.





- ¿Habéis implantado en vuestra organización alguna de estas medidas?

¿Habéis incorporado medidas que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras? Por ejemplo, flexibilidad horaria, mejora de licencias, posibilidad de cambios de turnos entre personas de un mismo equipo, comedor...

- ¿Hacéis un uso no sexista del lenguaje?, ¿visibilizáis a mujeres y hombres en las imágenes que utilizáis en la web, en vuestras comunicaciones...?
- ¿Se han contemplado especificidades de mujeres y hombres en la prevención de riesgos

¿Habéis solicitado a alguna entidad proveedora que os preste el servicio o desarrolle su producto de acuerdo respetando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?

equipamientos adecuados para mujeres y para hombres?

- ¿Se contempla la prevención del acoso sexual y sexista en algún protocolo?
- ¿Se ha solicitado a alguna entidad proveedora que os preste el servicio o desarrolle su

• Estas medidas, ¿se aplican de forma sistemática?, ¿son actuaciones puntuales?, ¿se han hecho sólo una vez?, ¿se hacen de vez en cuando?, ¿forman parte de otros planes de intervención?

- Estas medidas, ¿se aplican de forma sistemática?, ¿son actuaciones puntuales?, ¿se han hecho sólo una vez?, ¿se hacen de vez en cuando?, ¿forman parte de otros planes de intervención?
- Diagnóstico de situación:
  - ¿Hay mujeres en puestos de dirección?, ¿en proporción similar a la distribución en plantilla?, ¿existen en la organización políticas de promoción y desarrollo profesional sistematizadas?
  - ¿Y mujeres en puestos tradicionalmente masculinos?

#### 4. Empresas y entidades privadas, contratantes

# efecto tractor



*<<Para cumplir con nuestro Plan para la Igualdad, y lograr los cambios que perseguimos, necesitamos trabajar en línea con nuestras empresas proveedoras>>*

Sesiones de trabajo con empresas



mila esker!!



IGUALDAD  
PARA LA TRANSFORMACIÓN  
Consultoría – Formación – Diseño

Maitane Urbieta Iceta  
[maitane.urbieta@eraberria.com](mailto:maitane.urbieta@eraberria.com)

Malu Ziordia Fernandez de Garaialde  
[malu.ziordia@eraberria.com](mailto:malu.ziordia@eraberria.com)