



Unión Europea
Fondo Social Europeo
Europako Batasuna
Europako Gizarte Funtza



Gizarteratze-enpleguak sortzen: gizarte-klausulak eta babespeko merkatuak

Generando empleo de inserción: cláusulas sociales y mercados tutelados



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa
Giza Eskubideetarako, Enplegurako eta Gizarteratzeko Departamentua
Departamento para los Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social



BERRIZTAPEN
Asociación para la
incorporación social

PUBLICO OBJETIVO Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN DEL PROYECTO NACIONAL

**PERSONAS MUY ALEJADAS DEL MERCADO DE TRABAJO
Y EN SITUACIÓN DE GRAVE EXCLUSIÓN**

Sin techo, toxicomanías, cárcel, rentas básicas cronificadas...

PAÍS VASCO

Zonas con mayor índice de pobreza.

FINALIDAD DEL PROYECTO

Crear una estructura de carácter social que implemente los mercados sociales de empleo y cláusulas como herramientas para favorecer la inserción socio laboral.

1. Experimentar herramientas para favorecer el uso de las cláusulas sociales en la Administración.
2. Experimentar mercados sociales de empleo.
3. Consolidar las empresas de inserción como grupo social organizado.
4. Experimentar la inclusión laboral como un elemento de la responsabilidad social en colaboración con empresas.

Todo ello, fomentando:

- la participación de las personas en el proceso
- la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- la dimensión transnacional del proyecto
- el diseño para todas las personas
- la aplicación de NTICs
- la evaluación como instrumento de mejora continua

DE QUÉ EMPRESAS ESTAMOS HABLANDO

594 personas en plantilla.

(317 en las EEII, de las que 190 tienen convenio de inserción).

El 50,3% son mujeres

(59% en las EEII y 63,6% de los convenios de inserción).

El 17,7% son inmigrantes (30,9% en las EEII).

El 62% de las empresas está en Bizkaia, 22% en Gipuzkoa y 16% en Araba.

(EEII: el 60% en Bizkaia, 23% en Araba y 17% en Gipuzkoa).

Volumen de ingresos en 2004: 14.959.040 € (5.998.075 € en las EEII).

Impulsadas por una veintena de promotoras.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2.— Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de

Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público

Artículo 102. Condiciones especiales de ejecución del contrato

1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que no sean discriminatorias y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

CRITERIO	INDICADORES	REQUISITO A FECHA ANUNCIO LICITACIÓN	ACREDITACIÓN	PUNTUACIÓN SOBRE 25 PUNTOS (%)
Fomento acceso al empleo en condiciones de igualdad 10 puntos (40%)	Inserción de colectivos desfavorecidos todos (mujeres, jóvenes, personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, personas discapacitadas, inmigrantes)	Inserción del 10% plantilla en el año inmediatamente anterior a la fecha del anuncio	Declaración, contratos, plantilla total	2,5 (10%)
	Personalidad jurídica y objeto entidad licitante	* Economía social (cooperativas, sociedades laborales, empresario/a individual) * Empresas de inserción	Declaración, escritura, estatutos, memoria.	2,5 (10%)
	Inserción personas con discapacidad mejora ley 13/82 de 7 de Abril de Integración Social de Minusválidos.	* > 2% en empresas ≥ 50 trabajadores/as * ≥ 1 en empresas < 50 trabaj.	Declaración, contratos, plantilla total	2,5 (10%)
	Acceso de la mujer al empleo en condiciones de igualdad en sectores donde su representación es desequilibrada respecto a la representación de hombres	Superar porcentaje mujer en sectores de actividad donde la mujer está subrepresentada. Fuente EPA	Declaración, escritura, estatutos, plantilla total, porcentaje mujeres y hombres	2,5 (10%)
Empleo estable 5 puntos (20%)	Grado de estabilidad en el empleo de la plantilla	Mantenimiento o incremento en los tres últimos años del nº contratos indefinidos	Declaración, contratos, plantilla total	1,25 (5%)
	Porcentaje contratos indefinidos	> 67% en momento anuncio licitación	Declaración, contratos, plantilla total	2,5 (10%)
	Ejecución directa objeto contrato	Ejecución por la propia empresa o subcontratación sin superar 33% objeto contrato	Declaración, justificación y medios humanos y materiales para ejecución contrato	1,25 (5%)
Empleo seguro 5 puntos (20%)	Plan de prevención en la empresa	Plan de prevención adecuado y con la participación trabajadores/as	Presentación plan de prevención, seguimiento y evaluaciones, en su caso	1,25 (5%)
	Inexistencia de infracciones Administrat. graves	No sanción en los últimos 5 años por sanciones graves	Declaración responsable y certificado negativo Autor. Lab.	2,5 (10%)
	Representación especializada	Existencia delegado/a prevención	Designación	1,25 (5%)
Empleo con derechos 5 puntos (20%)	INDIVIDUALES Conciliación vida personal y laboral	Mejora convencional de los mínimos legales	Declaración responsable avalada por representación trabajadores/as	2,5 (10%)
	COLECTIVOS	- Representación colectiva	Acta de designación representantes.	1,25 (5%)
		-Convenio aplicable	Nombre CC, publicación BOP o certificado registro en CARL	1,25 (5%)
TOTAL				25 (100%)

"La actuación de los poderes públicos para remediar la situación de grupos sociales colocados en innegable desventaja en el ámbito laboral, por razones que resultan de tradiciones profundamente arraigadas en la sociedad y difícilmente eliminables, no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad, aún cuando se establezca para ellos un trato más favorable, pues se trata de dar tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas.

Las medidas protectoras de aquellas categorías sometidas a condiciones desventajosas para su acceso al trabajo no podrán considerarse opuestas al principio de igualdad, sino al contrario, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes".

Sentencia del Tribunal Constitucional, 16 de julio de 1997

CONTRATACIÓN PÚBLICA Y CLÁUSULAS SOCIALES

DEFINICIÓN

Una cláusula supone el establecimiento de disposiciones o condiciones que rigen el contenido de un contrato.

Las Cláusulas Sociales, suponen la inclusión de **ciertos criterios**, mediante los cuales se incorpora en la contratación pública **aspectos de política social**.

- Bien como requisito previo para participar en la licitación (**criterio de admisión**)
- Como elemento de valoración (**criterio de puntuación**)
- O como exigencia a realizar (**condición de ejecución**)

LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

- Supone entre el 12% y el 15% del Producto Interior Bruto.
 - En la Unión Europea supera el billón de euros y en el estado español unos noventa mil millones de euros anuales.
 - Es la propia Administración la que dicta los pactos y condiciones que han de regir los contratos.
- Por lo que evidenciado el papel de la Administración Pública como un agente económico de primer orden, es necesario analizar la forma en que ésta se realiza y sugerir la mejora de los criterios de adjudicación y ejecución, abordando la introducción de cláusulas sociales con la inclusión de la perspectiva de género y promoviendo el empleo de las mujeres.

QUE DEBERÍA HACERSE EN EL FUTURO

EXISTEN HERRAMIENTAS

1. LEY DE CONTRATOS
2. LEY ESTATAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
3. LEY PAÍS VASCO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

NECESITAMOS VOLUNTAD POLÍTICA