



# Contractació pública municipal amb perspectiva de gènere

Potencialitats i límits de les clàusules socials,  
clàusules d'igualtat i altres eines

## Sèrie Benestar i Ciutadania

Aquesta publicació és la recerca guanyadora de la 12a convocatòria del Premi a la recerca en polítiques de gènere, Francesca Bonnemaïson.

Amb aquesta investigació es vol millorar el coneixement sobre l'abast de l'aplicació de mesures de contractació pública responsable amb perspectiva de gènere als municipis de la província de Barcelona i identificar bones pràctiques, potencialitats, límits i riscos en el seu desplegament a escala municipal.

Per a la realització de la recerca, Iolanda Fresnillo Sallan ha conduït un treball de camp que ha comptat amb la participació de diversos ens locals de la província de Barcelona amb trajectòria en matèria de contractació pública responsable.

A través d'aquest treball, es vol contribuir a millorar els procediments i les pràctiques de la contractació pública responsable i amb perspectiva de gènere en l'àmbit municipal i a fomentar la reflexió sobre la importància de la contractació pública com a política pública que pot contribuir a la reducció i l'eliminació de desigualtats de gènere.



# **Contractació pública municipal amb perspectiva de gènere**

Potencialitats i límits de les clàusules socials,  
clàusules d'igualtat i altres eines

**Autora**

Iolanda Freshillo i Sallán

**Direcció tècnica**

Àrea de Cohesió Social, Benestar i Ciutadania  
de la Diputació de Barcelona

1a edició: abril de 2021

© de l'edició: Diputació de Barcelona

© del text: l'autora

Producció i edició: Subdirecció d'Imatge Corporativa i Promoció Institucional  
de la Diputació de Barcelona

Composició: Moelmo, s.c.p.

# Índex

<b>Presentació</b>	<b>7</b>
<b>Introducció</b>	<b>8</b>
<b>Marc metodològic</b>	<b>9</b>
<b>Marc teòric: Economia feminista i interseccionalitat</b>	<b>10</b>
<b>1. Contractació pública responsable amb perspectiva de gènere</b>	<b>13</b>
1.1. Una societat travessada per les desigualtats de gènere	13
1.2. Transversalitat de gènere en les polítiques públiques	18
1.3. Contractació pública responsable	21
1.4. Marc normatiu i nova Llei de contractes com a finestra d'oportunitat	25
<b>2. Incorporació de criteris socials i d'igualtat per avançar en la contractació pública amb perspectiva de gènere</b>	<b>33</b>
2.1. Planificació i preparació del contracte	34
2.2. Promoció de contractació de PIME i entitats de l'economia social	38
2.3. Incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents fases del contracte	40
2.3.1. Definició de l'objecte del contracte	42
2.3.2. Prohibició de contractar	44
2.3.3. Solvència tècnica i professional	46
2.3.4. Criteris d'adjudicació	47
2.3.5. Criteris de desempat	51
2.3.6. Condicions especials d'execució	52
2.4. Altres elements rellevants en la contractació amb perspectiva de gènere	54
2.4.1. Condicions laborals	54
2.4.2. Etiquetes socials i ambientals	55
2.4.3. Condicions ambientals	56
2.4.4. Comerç Just	56
2.4.5. Justícia fiscal	57
2.4.6. Proximitat	58
2.5. Seguiment, mesura i anàlisi de l'impacte, i rendició de comptes	59

<b>3.</b>	<b>La contractació pública amb perspectiva de gènere als municipis de Barcelona</b>	<b>62</b>
<b>3.1.</b>	<b>Estat de la qüestió als ajuntaments analitzats</b>	<b>62</b>
<b>3.2.</b>	<b>Conclusions de l'anàlisi de casos</b>	<b>69</b>
3.2.1.	Cap a un nou model de contractació i compra públiques responsables amb perspectiva de gènere	69
3.2.2.	Normativització a través d'instruccions o guies de clàusules socials	70
3.2.3.	Planificació de la contractació pública responsable	74
3.2.4.	Pertinença i rellevància	77
3.2.5.	Formació i conscienciació	78
3.2.6.	Suport al mercat	79
3.2.7.	Recursos humans	79
3.2.8.	Seguiment, verificació i avaluació	80
3.2.9.	Criteris i clàusules de gènere	85
<b>3.3.</b>	<b>Gestió de serveis públics, contractació pública i perspectiva de gènere</b>	<b>86</b>
<b>4.</b>	<b>Bones pràctiques per a una contractació pública municipal amb perspectiva de gènere</b>	<b>88</b>
<b>4.1.</b>	<b>Cap a un nou model de contractació i compra públiques responsables amb perspectiva de gènere</b>	<b>88</b>
<b>4.2.</b>	<b>Normativització a través d'instruccions o guies de clàusules socials</b>	<b>89</b>
<b>4.3.</b>	<b>Planificació de la contractació pública responsable</b>	<b>90</b>
<b>4.4.</b>	<b>Pertinença i rellevància</b>	<b>90</b>
<b>4.5.</b>	<b>Formació</b>	<b>91</b>
<b>4.6.</b>	<b>Suport al mercat</b>	<b>91</b>
<b>4.7.</b>	<b>Recursos humans</b>	<b>91</b>
<b>4.8.</b>	<b>Seguiment, verificació i avaluació</b>	<b>92</b>
<b>4.9.</b>	<b>Criteris i clàusules de gènere</b>	<b>93</b>
<b>5.</b>	<b>A tall de conclusió</b>	<b>94</b>
	<b>Annex. Exemples de clàusules socials amb perspectiva de gènere</b>	<b>95</b>
	<b>Bibliografia</b>	<b>102</b>

## Presentació

Em plau presentar-vos la darrera recerca desenvolupada en el marc del Premi a la recerca en polítiques de gènere Francesca Bonnemaïson, una aposta que des de l'any 2004 impulsa la Diputació de Barcelona, a través de l'Oficina de les Dones i LGTBI de l'Àrea de Cohesió Social, Ciutadania i Benestar.

Aquest Premi a la recerca té la finalitat de donar suport a la investigació aplicada i als estudis relacionats amb la igualtat de gènere que obrin noves línies de reflexió i aportin eines de treball innovadores i útils per al món local. D'aquesta manera es vol contribuir a posar coneixement innovador i aplicat a l'abast de les nostres ciutats i pobles, continuar avançant en el desenvolupament de polítiques de gènere i millorar les condicions de vida de les dones i de les persones no normatives.

Sens dubte, l'impuls del Premi a la recerca Francesca Bonnemaïson contribueix en aquest sentit a conèixer més en profunditat diferents temàtiques de la igualtat i la desigualtat de gènere, així com el seu abordatge des de la política pública des d'una aproximació municipalista.

La recerca que teniu a les mans, *CONTRACTACIÓ PÚBLICA MUNICIPAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE. POTENCIALITATS I LÍMITS DE LES CLÀUSULES SOCIALS, CLÀUSULES D'IGUALTAT I ALTRES EINES*, de Iolanda Fresnillo Sallan, suposa una valuosa contribució a l'ampliació del coneixement i l'impuls de la contractació pública responsable amb perspectiva de gènere per part dels ens locals.

Desitjo que aquesta publicació permeti aportar llum sobre la necessària perspectiva de gènere en l'àmbit de la contractació pública i que sigui així mateix d'utilitat per a tots aquells ens locals i institucions que volen iniciar camí en aquest camp i/o que ja hi treballen.

ALBA BARNUSELL ORTUÑO  
Diputada delegada de polítiques d'igualtat  
de la Diputació de Barcelona

## Introducció

Les polítiques públiques, més enllà de l'àmbit d'actuació directe, tenen impactes indirectes en la configuració de les relacions econòmiques i socials de l'entorn on es despleguen. Així doncs, com es dissenyen i executen les polítiques públiques té una sèrie d'impactes indirectes positius, però també pot tenir externalitats negatives que cal tenir en compte. Aquests impactes i externalitats influencien, entre d'altres, la situació de desigualtat de gènere que predomina en la nostra societat i economia. En aquest sentit, des de fa anys, el feminisme treballa per incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a totes les polítiques públiques. Des d'una estratègia dual, d'impuls de polítiques específiques d'igualtat i de promoció de la transversalitat de gènere en la totalitat de les polítiques públiques, l'aplicació de la perspectiva de gènere ha d'arribar també a les polítiques de contractació i compra públiques.

La contractació i la compra públiques tenen una importància indubtable tant quantitativa com qualitativa, amb una influència directa en la configuració del teixit econòmic, productiu i comercial, així com en les relacions laborals, socials i culturals. Des de fa un parell de dècades, diferents sectors de l'economia social, l'ecologisme o el feminisme, entre altres agents socials, treballen per reconèixer la dimensió estratègica de la contractació i la compra públiques, promovent el que es coneix com a *contractació pública responsable*. Una aposta per la contractació pública estratègica i responsable que ha estat recollida per les institucions públiques, des de la Unió Europea i l'Estat espanyol fins a les administracions autonòmiques i locals. Com veurem, s'ha anat avançant en aquest sentit especialment en els darrers anys, sobretot a partir de l'aplicació de clàusules socials en la contractació pública.

Aquest treball cerca contribuir a la millora dels procediments i les pràctiques de contractació pública en l'àmbit municipal, aprofundint en la proposta de contractació pública responsable, però que incorporin explícitament la perspectiva de gènere i, per tant, influeixin de manera més substantiva en la reducció i, en darrera instància, eliminació de desigualtats de gènere en la societat. La investigació portada a terme, i aquest informe com a conclusió, cerca en concret millorar el coneixement sobre l'abast de l'aplicació de mesures de contractació pública responsable amb perspectiva de gènere als municipis de Barcelona i identifica bones pràctiques, potencialitats, límits i riscos en el seu desplegament a escala municipal. Es pretén, també, posar a disposició dels municipis eines i propostes concretes per a la millora de la contractació pública amb perspectiva de gènere. En definitiva, a través d'aquest treball es vol contribuir a fomentar la reflexió sobre



la importància de la contractació pública com a política pública que pot contribuir substancialment a la reducció i eliminació de desigualtats de gènere.

## Marc metodològic

Des de la perspectiva metodològica, la recerca ha desplegat les estratègies següents:

- **Revisió bibliogràfica.** S'ha fet una revisió d'informes, guies, regulacions i articles al voltant de la contractació pública responsable, de l'estratègia de transversalització de gènere i de l'aplicació de perspectiva de gènere i clàusules d'igualtat en la contractació pública, amb l'objectiu de definir un marc teòric i normatiu, i de descriure el context en el qual es despleguen o s'han de desplegar la contractació i la compra públiques amb perspectiva de gènere.
- **Entrevistes (marc teòric i jurídic).** La revisió bibliogràfica es complementa amb entrevistes a expertes que aporten diferents visions al marc teòric i jurídic de la contractació pública amb perspectiva de gènere. S'ha entrevistat l'equip de criteris de contractació responsable de la Xarxa d'Economia Social i Solidària - XES (Amanda Ortega i Itziar Müller, d'Opcions, i Alba Marín, de Setem), així com la senyora Mercè Corretja, directora general de Contractació Pública de la Generalitat de Catalunya (entrevistes telefòniques). En ambdós casos, se'ls ha fet arribar les conclusions preliminars de l'estudi i se n'han rebut comentaris i propostes com a retroacció.
- **Estudis de cas.** La recerca s'ha sustentat sobretot en una anàlisi basada en estudis de cas de diferents municipis de la demarcació de Barcelona. A través d'entrevistes presencials a responsables d'igualtat i contractació de diversos municipis, s'ha tractat de recopilar informació sobre el grau de desenvolupament normatiu de clàusules socials i altres mesures per a la contractació pública responsable, i s'ha analitzat la inclusió de la perspectiva de gènere en els diferents casos. Les entrevistes s'han centrat també a detectar els reptes i les dificultats que afronten els municipis per al desplegament d'aquesta estratègia, i a recollir propostes per millorar-la. S'ha contactat, a partir d'una llista inicial seleccionada juntament amb l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona, amb un total de 19 ajuntaments més la Diputació de Barcelona i s'han dut a terme 11 entrevistes presencials i 2 entrevistes en línia per manca de disponibilitat per trobar-se presencialment.

A més, s'ha fet una cerca en línia a les pàgines de transparència i contractació pública d'altres ajuntaments, per valorar el grau de desenvolupament de la contractació pública responsable amb perspectiva de gènere més enllà dels ajuntaments entrevistats. Així, s'ha inclòs informació dels ajuntaments de Vilanova i la Geltrú, Mataró, el Prat de Llobregat, Sant Adrià de Besòs i Manlleu. En total, i amb diferent grau d'aprofundiment, s'han analitzat 21 casos d'ajuntaments més el de la Diputació de Barcelona.

**Taula 1. Ajuntaments entrevistats**

1	Barcelona	Entrevista
2	Sant Boi	Entrevista
3	Cerdanyola	Entrevista
4	Sabadell	Entrevista
5	Terrassa	Entrevista
6	Granollers	Entrevista
7	Sant Cugat	Entrevista
8	Vilafranca del Penedès	Entrevista
9	Diputació de Barcelona	Entrevista
10	Santa Coloma de Gramenet	Qüestionari contestat per correu electrònic
11	Viladecans	Qüestionari contestat per correu electrònic

Font: Elaboració pròpia sobre la base del treball de camp realitzat.

- **Treball col·lectiu.** A més, el 25 de setembre de 2019 es va dur a terme una sessió conjunta, a la qual es va convidar totes les persones entrevistades, per reflexionar sobre les conclusions preliminars de l'estudi. Hi van participar representants d'igualtat i/o de contractació de la Diputació de Barcelona i dels ajuntaments de Barcelona, Sant Boi, Terrassa, Granollers i Viladecans. La sessió va ser molt ben valorada i el debat al voltant de riscos i oportunitats va ser molt ric. Els ajuntaments que no hi van assistir van tenir l'oportunitat de comentar via correu electrònic el document de conclusions preliminars, però cap d'ells no va enviar comentaris.

## Marc teòric: Economia feminista i interseccionalitat

L'aproximació a l'objecte de l'estudi s'ha portat a terme des de l'òptica de l'economia feminista. En aquest sentit, no es tracta només de valorar les potencialitats de la contractació pública en la reducció de les desigualtats, sinó també de com, des d'aquesta política pública, es pot contribuir al desafiament i la transformació de les causes estructurals que generen la discriminació de gènere. Per tant, es pot contribuir a transformar el model i els processos productius, així com les relacions socials i laborals que el fan possible i se'n deriven, de manera que es vinculi la producció de béns i serveis a les necessitats socials, materials i immaterials de totes les persones (Martí Cirici *et al.*, 2017). L'economia feminista posa el focus precisament en un concepte d'economia que engloba tots els processos que permeten redistribuir els recursos i definir les relacions socials i laborals perquè la vida pugui reproduir-se, de manera que totes les persones tinguin dret a una vida que valgui la pena de ser viscuda (Amaia Pérez i Astrid Agenjo, 2018). Aquests processos inclouen els treballs no remunerats de cura i reproducció.

L'actual model econòmic capitalista resulta inviable sense la divisió sexual del treball, que atribueix a les dones les tasques relacionades, entre d'altres, amb la cura de persones, el manteniment del funcionament de la llar i l'acompanyament i la gestió emocional de la família. Uns treballs de reproducció i cures imprescindibles per al sosteniment del model productiu, però que normalment no són remunerats (i quan ho són és en condicions de precarietat extrema) ni valorats socialment, i es mantenen invisibilitzats. Totes som persones interdependents, totes necessitem cures en un moment o altre de la vida. Per tant, la transformació de les causes estructurals que generen la discriminació de gènere ha d'apuntar de manera específica a la reversió de la distribució desigual i patriarcal del treball de cures i reproducció. Un nou marc, al qual cal contribuir des de la contractació pública responsable amb perspectiva de gènere i vocació transformadora, ha de passar necessàriament per la valoració, la visibilització i la democratització de les cures, revertint la divisió sexual del treball i millorant les condicions laborals d'aquelles que proveeixen cures en el mercat. És a dir, ha de contribuir, per tant, a un model productiu en el qual l'engranatge siguin relacions laborals i socials basades en la cooperació, la solidaritat, la reciprocitat, l'equitat i la democràcia.

L'economia feminista es defineix, segons Amaia Pérez i Astrid Agenjo, per assumir un compromís explícit no només amb la comprensió de les desigualtats de gènere en l'àmbit econòmic (entenent aquest àmbit no limitat al mercat), sinó també amb la superació d'aquestes desigualtats. I parteix precisament del fet que no podem ni entendre ni eliminar aquestes desigualtats si no incorporem els treballs no remunerats en l'anàlisi i les propostes. A diferència d'altres aproximacions, com ara l'economia de gènere o el que es coneix com a «afegeix-hi dones i remena»,<sup>1</sup> des d'una pluralitat de mirades l'economia feminista no restringeix l'anàlisi a les dimensions monetitzades de l'economia, sinó que considera que el gènere, lluny de ser una construcció ideològica que simplement pot impactar en l'economia, és part intrínseca de l'economia (sense la divisió sexual del treball no es pot entendre el funcionament del sistema econòmic), i el coneixement que es genera és polític i pretén tenir capacitat de transformació (Amaia Pérez i Astrid Agenjo, 2018).

D'altra banda, i partint també de la mirada feminista, en l'anàlisi s'ha tingut en compte la interseccionalitat que regeix les situacions de discriminació i opressió. A més de l'eix de desigualtat de gènere característic de la societat patriarcal, les desigualtats estan determinades i poden ser magnificades per factors múltiples com ara la renda, la classe social, l'origen, l'estatus migratori, la raça, l'orientació sexual, la identitat de gènere, la

---

1. Parteix de l'expressió en anglès *Add women and stir*, proposada per Charlotte Bunch (1979) per fer referència a la tendència en un tipus de recerca feminista o de gènere d'incloure les dones com a subjectes en el marc de teories tradicionals o clàssiques, sense plantejar-se que una aproximació feminista suposi un replantejament de la teoria. Segons Bunch, aquesta pràctica d'«afegir-hi dones i remenar» resulta problemàtica, ja que assumeix les teories i les assumpcions sobre les relacions socials i econòmiques que se sustenten com a no problemàtiques. És a dir, planteja que les desigualtats són només una qüestió de presència i no de relacions de poder, de distribució de recursos o de rols i estereotips. Per tant, si simplement afegim «dones» a l'equació, el plantejament ja es tornarà feminista o amb perspectiva de gènere.

religió, la diversitat funcional, l'edat o la localització geogràfica, entre d'altres. Aquesta multiplicitat d'eixos de desigualtat que s'entrecreuen amb l'eix de la desigualtat de gènere s'ha de tenir en compte a l'hora de definir una política com és la de contractació pública responsable amb perspectiva de gènere.

La interseccionalitat és central en l'anàlisi i les propostes entorn de la contractació pública, ja que les necessitats de les dones de la ciutat són diverses i determinades per circumstàncies multifactorials i canviants. Introduint la perspectiva de gènere a la configuració d'una política de contractació pública responsable, estem intentant contribuir a reduir les desigualtats de gènere i, en definitiva, el masclisme, però, per fer-ho des d'una mirada feminista i interseccional, és també necessari visibilitzar i transformar alhora les desigualtats de renda, el racisme, la xenofòbia, l'homofòbia, la transfòbia, el capacitisme, l'adulocràcia i totes les dinàmiques socials que promouen relacions de desigualtat i violència. És a dir, contribuir, en definitiva, no només a la justícia de gènere, sinó també a la justícia social i econòmica.

# 1. Contractació pública responsable amb perspectiva de gènere

## 1.1. Una societat travessada per les desigualtats de gènere

En plantejar-nos quines pràctiques, en l'àmbit de la contractació i la compra públiques, es poden desplegar des de l'àmbit municipal amb l'objectiu de revertir les desigualtats de gènere (i les seves causes estructurals), el primer que ens hem de plantejar és de quines desigualtats de gènere estem parlant. Les desigualtats per raó de gènere travessen tots els àmbits de la societat. Les relacions socials i econòmiques en tres àmbits (la llar, el mercat i l'estat) estan marcades per un model patriarcal que discrimina les dones, i especialment aquelles que, per raons de renda, classe social, origen, estatus migratori, raça o ètnia, orientació sexual, identitat de gènere, religió, capacitats diverses, edat o localització geogràfica, entre d'altres, pateixen altres eixos de desigualtat.

L'àmbit del mercat, a través del treball remunerat, és un dels espais on aquesta desigualtat es desplega de diferents maneres, entre les quals podem destacar:

- Una bretxa persistent en les taxes d'activitat i atur → la taxa d'activitat entre les dones és d'un 9,4 % inferior a la dels homes (Idescat, 2019).
- Un major pes del treball a temps parcial i dels contractes temporals entre les dones → el nombre de dones ocupades amb contracte indefinit és un 15 % inferior al dels homes, el treball a temps parcial entre les dones és d'un 22,6 % (mentre que per als homes és del 7,5 %) i el salari per hora d'un contracte a temps parcial és un 34 % inferior al preu hora d'un contracte a temps complet (Idescat, 2019).
- La discriminació salarial persistent de les dones (bretxa salarial) → la bretxa salarial en el salari brut anual és del 23,4 % a Catalunya, i la bretxa salarial per hora és del 15 % (Idescat, 2017).
- Una segregació important de les dones en ocupacions de menor remuneració que els treballs masculinitzats, bé sectorialment (segregació horitzontal), bé per grau de responsabilitat (segregació vertical).
- L'existència tant d'un sostre de vidre, que impossibilita arribar a posicions de responsabilitat i directives, tant a l'empresa privada com, en menor grau, a l'Administració pública, com del que s'ha anomenat *un terra enganxifós*, que reté les dones en els esglaons més baixos de l'escala laboral.

En els darrers anys, a més, la crisi econòmica ha tingut un impacte desigual en homes i dones, tant per la seva diferent posició socioeconòmica de partida com per les conseqüències de les mesures (retallades en els àmbits socials, privatitzacions...) que s'han implementat per afrontar-la (Mònica Gelambí, 2018). La diferència en les presències i absències en el mercat laboral, la polarització de les condicions laborals, la segregació tant horitzontal com vertical i la discriminació salarial persisteixen o augmenten durant la crisi econòmica, i en els casos en què disminueixen ho fan no per a una millora de les condicions per a les dones, sinó per a un empitjorament de les condicions per als homes (Sara Moreno, 2018). Aquests factors, i especialment la bretxa salarial, deriven a més en una diferència important en les prestacions i pensions de jubilacions que reben les dones en relació amb els homes. De fet, segons l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç, la diferència entre la prestació mitjana d'atur d'un home i d'una dona és del 8 %, i la diferència entre la pensió mitjana d'un home i d'una dona és del 31 % (2018). Tot plegat incideix de manera negativa en la capacitat econòmica de les dones durant tot el cicle vital (Olga Cantó, Inmaculada Cebrián i Gloria Moreno, 2016).

Aquestes desigualtats existents s'han exacerbat per l'aplicació de polítiques d'austeritat com a resposta a la crisi econòmica de 2008, s'han convertit en «normalitat» política i s'han perpetuat al llarg dels anys. L'informe elaborat l'any 2018 per Juan Pablo Bohoslavsky, expert independent de Nacions Unides, sobre deute extern i drets humans al voltant del vincle i impacte de les reformes econòmiques i les mesures d'austeritat en els drets humans de les dones, afirma precisament que les polítiques macroeconòmiques, lluny de ser «neutres al gènere», impacten de manera diferent en els homes i en les dones, a causa de les diferents posicions que tenen en l'economia, tant en el mercat (treball remunerat) com fora d'aquest (treball no remunerat), i fa especial esment als impactes sobre les dones de les mesures d'austeritat com ara la desregulació del mercat laboral, les reduccions de la cobertura de les prestacions i els serveis de protecció social, les retallades d'ocupació en el sector públic i la privatització dels serveis. A través d'aquestes mesures, sovint les dones són expulsades del mercat de treball remunerat i abocades a situacions d'atur, subocupació, llocs de treball temporals, jornades parcials i treball informal, amb els increments consegüents de la inseguretat financera, de la bretxa de gènere en l'ocupació i de la bretxa salarial.

L'estancament i la retallada d'ocupació i salaris en el sector públic, especialment feminitzat en sectors com ara l'educació, la sanitat o els serveis socials, particularment afectats per les mesures d'austeritat, també tenen un impacte específicament rellevant sobre les dones. Estratègies d'externalització, partenariats publicoprivats i privatitzacions de serveis d'atenció a les persones, intensificats amb les polítiques d'austeritat i també molt feminitzats, impacten en les dones i augmenten el grau de precarització del treball remunerat.

A més, les retallades en els serveis essencials (educació, sanitat, dependència i serveis socials) intensifiquen el treball no remunerat que fan majoritàriament les dones, que,

davant de retallades i privatitzacions, i la no corresponsabilització per part dels homes, es veuen forçades a omplir els buits en la provisió de serveis que es deixen de proveir. Se sobrecarrega la de per si existent doble jornada de treball de les dones, que dediquen a la cura de la família i la llar el doble d'hores que els homes, amb una mitjana segons l'Enquesta de l'ús del temps de 2010-2011 (la darrera que s'ha fet a Catalunya) de 4,14 hores les dones, enfront de les 2,35 hores dels homes. Un 44,5 % de les dones porten a terme les tasques de la llar en solitari, enfront del 9,6 % dels homes. Les dones assumeixen, a més, la cura d'infants a càrrec en solitari en un 33 %, enfront del 2,19 % dels homes. Finalment, les persones dependents són cuidades en solitari en un 49,3 % per dones, enfront del 19,6 % que ho són per homes (Idescat, 2012).

De fet, la disponibilitat de treball no remunerat fet per les dones, i que actua tradicionalment com a amortidor de les retallades en serveis públics, és precisament la base sobre la qual se sustenta la pseudoviabilitat de l'austeritat, el que algunes autores com ara Carmen Castro (2019) han anomenat *el deliri neoliberal*. Aquesta situació es torna particularment greu a les llars més empobrides, en les quals no es disposa de recursos financers que permetin compensar una reducció en la provisió de serveis públics gratuïts. Aquesta situació es trasllada també en forma de menors salaris i major precarietat per a les treballadores en el sector de les cures, sovint en l'economia informal i en molts casos de sectors de la població especialment vulnerables, com ara població migrant (Silvia Carrillo, 2019).

Aquest increment del pes de les tasques de cura i reproducció suposa un impacte no només en el benestar de les dones i un increment de la pobresa de temps per a elles, sinó també una reducció de les possibilitats en el mercat laboral, la qual cosa consolida la segregació ocupacional i la participació parcial o temporal en el món laboral remunerat, i fa augmentar també la precarietat dels contractes de les dones i les possibilitats de relegació a l'economia submergida.

En definitiva, la prioritat del pagament del deute i els seus interessos, en detriment dels drets socials i la inversió en sectors com ara l'educació, la sanitat, les polítiques de protecció social, l'habitatge, les ajudes a la dependència, les pensions o les prestacions d'atur, ha tingut també al nostre país un impacte més fort sobre les dones i ha augmentat la situació de desigualtat ja existent tant en el treball remunerat com en el no remunerat.

Aquesta és una realitat que no només resulta central per entendre la situació de desigualtat entre homes i dones, sinó també per visibilitzar, com dèiem abans, la importància dels treballs de cures i reproducció per a la sostenibilitat del sistema: «Les dramàtiques xifres de l'atur i les estratègies de subsistència de moltes famílies en l'actual context de crisi deixen entreveure que el benestar de les llars no depèn exclusivament de la situació dels seus membres en el mercat laboral, sinó d'una complexa i diversa xarxa d'activitats que es desenvolupen en espais i temps no monetitzats. Aquest paper dels treballs no remunerats en les llars com a amortidor no és intranscendent, sinó absolutament central» (Amaia Pérez, 2014).

En definitiva, en l'anàlisi de les desigualtats que es vol ajudar a revertir (en aquest cas a través de la contractació pública), cal tenir en compte no únicament l'àmbit del mercat i l'Estat, sinó també el de les llars. L'avaluació de les oportunitats i els reptes per aplicar la perspectiva de gènere a la contractació i la compra públiques també ha de tenir en compte, a més de les desigualtats d'accés i distribució de recursos provinents del treball remunerat i de la percepció de prestacions públiques, la distribució desigual del treball de cures i reproducció.

En aquest punt, resulta rellevant introduir una reflexió sobre el concepte de *conciliació*, que habitualment opera com a trànsit entre el món del mercat laboral i el de la llar. De fet, el concepte *conciliar* fa referència a la necessitat de fer compatibles els dos àmbits, el del treball remunerat i el de la llar (família i vida personal). Aquesta relació entre els dos àmbits s'ha abordat de manera majoritària al nostre entorn violentant l'àmbit privat per adaptar-lo al laboral, de manera que, quan parlem de «mesures de conciliació», ens referim a les que es poden adoptar des del món laboral per revertir aquesta tendència. Malauradament les polítiques de conciliació s'han adreçat tradicionalment a les dones, de manera que en lloc de ser formulades amb perspectiva de gènere s'han pensat des d'un marc d'inevitabilitat de la càrrega de cures i reproducció per a les dones. S'ha generat, doncs, un efecte pervers, ja que el resultat ha estat el manteniment i reforçament del repartiment tradicional de rols entre homes i dones, i la intensificació de les tasques de cures i reproducció sobre les dones.

Tal com afirmen Cristina Sánchez i Núria Villena (2018), cal un canvi d'enfocament perquè les polítiques de conciliació no acabin malmetent les oportunitats de les dones o contribueixin a la seva discriminació. En aquest sentit, a l'hora d'abordar quins marcs de conciliació es poden afavorir des de l'àmbit de la contractació pública, cal pensar que no es poden entendre les polítiques de conciliació sense polítiques de corresponsabilitat, adreçades tant als homes com a l'Estat.

En els tres àmbits on hem identificat que es donen relacions socials i econòmiques desiguals —el mercat, la llar i l'Estat—, aquestes desigualtats es produeixen també en la distribució de poder i la capacitat de presa de decisions. Les desigualtats de representació en els àmbits de presa de decisions són presents clarament en l'àmbit de l'empresa, on les dones són minoria al capdavant dels equips directius i consells d'administració, però també en l'àmbit públic (tant de representació política com en els nivells directius de l'Administració pública) i el social. L'any 2017, el nombre de dones que ocupaven llocs de direcció, tant en l'àmbit privat com en el públic, era un 54 % inferior al d'homes, de manera que les dones ocupaven el 31 % dels llocs de direcció, un percentatge que ha retrocedit respecte al 2015 (36 %) i al 2005 (35 %). El percentatge de dones en els consells d'administració era només del 19 % en les grans empreses cotitzades a Espanya el 2018 (xifra que va millorar respecte a la situació que hi havia el 2005, quan només eren el 4 %) (ODEE, 2018).

Les dones també són menys presents que els homes en espais de presa de decisions en entitats del tercer sector social i el món associatiu en general (tot i que són molt presents



en les bases socials i com a treballadores d'aquests espais). Segons l'estudi de l'ODEE, de la posició en els espais de presa de decisions de les dones en 11 institucions socials (patronals, sindicats, cambres, institucions culturals, societat civil i col·legis professionals) el 2018, es van identificar 71 dones enfront de 340 homes, un 79 % menys de dones que d'homes en els òrgans de poder d'aquestes institucions. A més, hi ha hagut un retrocés des de 2015: les dones han passat de ser el 23 % d'aquests càrrecs el 2015 a ser únicament el 17 % a principis de 2018 (ODEE, 2018).

En l'àmbit de presa de decisions a les institucions, la desigualtat també persisteix, de manera que l'any 2018 a Catalunya hi havia 772 alcaldes i només 174 alcaldesses (77 % menys), 5.880 regidors electes per només 3.194 regidores electes (46 % menys) i 83 diputats al Parlament de Catalunya per només 52 diputades (37 % menys) (ODEE, 2018).

Finalment, aquesta desigualtat es reproduïx també en l'àmbit de la llar, on moltes dones viuen una situació de dependència econòmica que sovint deriva en la manca de capacitat per prendre decisions sobre la gestió dels recursos a la llar. La situació de violències masclistes que les dones viuen en tots aquests àmbits (el laboral, el de la llar i el públic) aguditzen aquesta desigualtat de poder, perquè la violència situa les dones en una posició de vulnerabilitat, que intenta anul·lar o anul·la la seva capacitat de presa de decisions.

Precisament, la realitat de les violències masclistes és un altre dels àmbits que hem de considerar a l'hora de fixar-nos on podem tractar d'incidir a través de la contractació pública. Aquestes violències que s'exerceixen contra les dones, per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tenen com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, i es poden donar en múltiples dels àmbits on intervenen els serveis, equipaments i espais dissenyats i gestionats a través de la contractació pública.

Finalment, cal tenir en compte que les necessitats de les dones són diverses i determinades per circumstàncies multifactorials i canviants. Introduint la perspectiva de gènere a la configuració d'una política de contractació pública responsable, estem intentant contribuir a reduir les desigualtats de gènere, però per fer-ho des d'una mirada feminista és imprescindible i indissociable visibilitzar i transformar, alhora, altres eixos de desigualtat que travessen i intensifiquen les desigualtats de gènere. Així, si tenim en compte qüestions com ara la renda, la classe social, l'origen, l'estatus migratori, la raça o ètnia, l'orientació sexual, la identitat sexual, la religió, l'edat o la localització geogràfica, veurem que cal tenir en consideració especial col·lectius com ara les nenes, les dones joves o les dones més grans, les dones amb diversitat funcional, les dones transgènere o intersexuals, les dones que pertanyen a col·lectius minoritaris (per ètnia o religió), les dones migrades, les mares en famílies monoparentals femenines, o les dones en situació de violència de gènere, entre moltes d'altres. Com veurem, a través de la contractació pública podem, de fet, fer especial atenció a aquests col·lectius o d'altres en els quals intersequen diferents eixos de desigualtat.

## 1.2. Transversalitat de gènere en les polítiques públiques

Revertir les situacions de desigualtat de gènere en els àmbits públic, de mercat i de la llar és tasca de tots els agents socials, econòmics i institucionals. Però les administracions públiques estan especialment cridades a tenir un rol particularment actiu en la reducció de les desigualtats de gènere en tots els àmbits.

El desenvolupament de la Declaració Universal dels Drets Humans en el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (PIDCP) i en el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (PIDESC), tots dos de l'any 1966, estableix la prohibició de la discriminació per raons de sexe i exigeix un tracte igual entre homes i dones. El PIDESC, a més, reconeix com a dret la igualtat de condicions de treball i salari per a homes i dones. La consolidació i el desenvolupament d'aquests drets arriben amb la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea de Nacions Unides l'any 1979. La CEDAW estableix un marc legal ampli per al reconeixement dels drets de les dones i implica, per als estats que la signen, l'obligació d'aprovar lleis per eliminar la discriminació contra les dones i a prendre mesures per avançar en l'assoliment de la igualtat entre dones i homes.

La IV Conferència Mundial de les Dones de Nacions Unides, que es va celebrar a Pequín el 1995, va adoptar la transversalitat de gènere com a objectiu polític i estratègia principal per promoure la igualtat entre homes i dones. La transversalitat de gènere, coneguda també com a *gender mainstreaming*, és una estratègia per integrar la perspectiva de gènere a tots els nivells i dimensions de les polítiques públiques. En el Tractat d'Amsterdam (1997), la transversalitat esdevé un enfocament oficial a les institucions europees, i el Consell d'Europa defineix la transversalitat de gènere com «la (re)organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i a totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques» (Instituto de la Mujer).

A Catalunya, l'any 2001 es va aprovar una llei, capdavantera a l'Estat, que establia l'obligació d'avaluar l'impacte de gènere de totes les polítiques i les mesures generals de la Generalitat de Catalunya. L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 assenyala, en l'article 41, que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la necessitat que els poders públics garanteixin la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques. La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes indica també que s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques referides a la funció pública i, en l'article 15, especifica que els ens locals han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes de manera obligatòria i que s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques referides a la funció pública.

En l'àmbit estatal, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes obliga a incorporar la igualtat com a principi d'actuació de tots els poders

públics (art. 15), especifica que les entitats locals han d'integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències (art. 21) i defineix els criteris d'actuació d'igualtat de gènere de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències i en l'ocupació pública (art. 51), entre d'altres.

Els ajuntaments i organismes supramunicipals, com ara la Diputació de Barcelona, així com la resta d'administracions públiques de l'Estat, tenen, per tant, l'obligació legal d'introduir la transversalitat de gènere com a estratègia en la definició, execució i avaluació de les seves polítiques públiques. Molts ajuntaments, així com la Diputació de Barcelona, s'han adherit, a més, als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), adoptats per unanimitat per tots els estats membre de Nacions Unides el juliol de 2015. L'objectiu 5 dels ODS està precisament destinat a aconseguir la igualtat de gènere i a empoderar totes les dones i les nenes, i a través d'aquest Objectiu els estats i les administracions que s'hi adhereixin es comprometen a:

#### **Quadre 1. ODS 5. Aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes**

- 5.1. Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i nenes a tot el món.
- 5.2. Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i nenes en els àmbits públic i privat, inclosos el tràfic i l'explotació sexual, així com altres tipus d'explotació.
- 5.3. Eliminar totes les pràctiques nocives, com ara el matrimoni infantil, precoç i forçat, així com la mutilació genital femenina.
- 5.4. Reconèixer i valorar les cures no remunerades i el treball domèstic no remunerat, mitjançant la prestació de serveis públics, la provisió d'infraestructures i la formulació de polítiques de protecció social, així com mitjançant la promoció de la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons escaigui a cada país.
- 5.5. Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública.
- 5.6. Garantir l'accés universal a la salut sexual i reproductiva i als drets reproductius, de conformitat amb el Programa d'acció de la Conferència Internacional sobre la Població i el Desenvolupament, la Plataforma d'Acció de Beijing i els documents finals de les conferències d'examen respectives.
- 5.a. Emprendre reformes que atorguin a les dones el dret als recursos econòmics en condicions d'igualtat, així com l'accés a la propietat i al control de les terres i altres béns, els serveis financers, l'herència i els recursos naturals, de conformitat amb les lleis nacionals.
- 5.b. Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular les tecnologies de la informació i la comunicació, per tal de promoure l'empoderament de les dones.
- 5.c. Adoptar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat entre els gèneres i l'empoderament de dones i nenes a tots els àmbits.

Font: Diputació de Barcelona (<https://www.diba.cat/web/ods/igualtat-de-genere>).

Les administracions públiques locals i supramunicipals no tenen només l'obligació jurídica de definir les polítiques públiques de manera que incorporin la perspectiva de gènere i contribueixin, així, a la reducció d'aquestes desigualtats, sinó que a més tenen una posició privilegiada i d'oportunitat per fer-ho de manera efectiva. Des d'àmbits molt diversos es poden desplegar polítiques públiques que tractin de revertir tant les causes com els efectes de l'estructura socioeconòmica patriarcal. Les polítiques d'educació, la

promoció econòmica i d'ocupació, l'elaboració d'ordenances fiscals, l'urbanisme o la contractació i la compra públiques, entre d'altres, es poden definir i desplegar amb perspectiva de gènere i amb visió feminista.

La proposta d'aplicar una estratègia de transversalitat de gènere parteix de la certesa que el disseny de normatives o polítiques neutres al gènere no existeix. Les polítiques percebudes com a neutres sovint són polítiques «cegues al gènere». És a dir, no tenen en compte els rols, les responsabilitats i les capacitats, determinades socialment, que s'assignen a les dones i als homes de manera diferenciada i, per tant, discriminatòria: «Les intervencions cegues al gènere no distingeixen les necessitats diferenciades dels col·lectius socials ni els efectes diferents que tenen les normatives i les polítiques sobre les dones i els homes» (Covelo *et al.*, 2017). El mateix expert independent de Nacions Unides sobre deute extern i drets humans arriba a afirmar que, quan els responsables de les polítiques públiques parteixen d'aquesta falsa neutralitat, les seves polítiques no només no seran neutres, sinó que tindran probablement un biaix masculí i exacerbaran, per tant, les desigualtats de gènere preexistents (Juan Pablo Bohoslavsky, 2018).

L'aproximació institucional a la transversalitat de gènere reconeix que la perspectiva de gènere s'ha d'aplicar a tots els nivells i les fases de totes les polítiques: «No es tracta d'una aplicació esporàdica de mesures puntuals, sinó de l'aplicació de polítiques transversals de gènere que suposin un canvi estructural i social» (Instituto de la Mujer).<sup>2</sup> Si aquesta integralitat no es dona, és a dir, si una política pública no està pensada, definida i implementada amb perspectiva de gènere, i per tant és cega al gènere, podem afirmar que el seu desplegament perpetuarà i aprofundirà les desigualtats existents en la societat. O, dit d'una altra manera, si no són feministes, les polítiques públiques reforcen el patriarcat.

#### Quadre 2. Falsa neutralitat de les polítiques públiques

Les polítiques públiques poden:

> Augmentar les desigualtats de gènere	→ Impacte negatiu sobre l'equitat de gènere
< Reduir les desigualtats de gènere	→ Impacte positiu sobre l'equitat de gènere
= No modificar les desigualtats de gènere	→ Perpetuar les estructures desiguals

Font: Elaboració pròpia.

Un dels àmbits on es pot i, de fet, s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere —ja que, com dèiem, la transversalitat de gènere no és només una oportunitat, sinó una obligació normativa per a les administracions públiques— és el de la contractació i la compra públiques. A través de la contractació de béns i serveis a entitats privades, l'Administració pública pot tenir una influència clau en les pràctiques d'aquestes entitats i en el rol

2. Instituto de la Mujer. Programa mainstreaming de gènere: <http://www.inmujer.gob.es/ca/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>.

que tenen en les discriminacions de gènere, així com en l'àmbit on es desenvolupen els serveis externalitzats.

### 1.3. Contractació pública responsable

En l'execució de les seves funcions, les administracions públiques compten amb els serveis i subministraments d'altres entitats, fonamentalment entitats del tercer sector social, professionals en règim d'autònoms i empreses privades. Diferents càlculs situen el valor de la contractació pública entre el 18% i el 20% del PIB espanyol en els darrers anys.<sup>3</sup> Més de dos-cents mil milions d'euros que fan de l'Administració pública un dels agents econòmics més rellevants del mercat espanyol.

A Catalunya, la contractació i la compra públiques representen més d'un 30% del total de la despesa pública. «Això fa que la compra pública hagi deixat de ser una mera compra de béns i serveis per a les administracions i hagi passat a ser una eina per al foment de determinades polítiques públiques» (Generalitat de Catalunya),<sup>4</sup> com ara el foment de polítiques socials, ambientals, d'innovació, de participació de les PIME o de lluita contra la corrupció. Entre aquestes polítiques, hi ha la política per la igualtat de gènere.

En l'àmbit municipal català, l'any 2018 els ajuntaments catalans van destinar 4.117 milions d'euros al capítol de despesa corrent en béns i serveis.<sup>5</sup> Això suposa un 34,39% del total dels pressupostos dels ajuntaments catalans i un 43,87% de les despeses corrents (excloent inversions i despeses financeres) l'any 2018.<sup>6</sup>

Les dades que aporta la Unió Europea de despesa pública en treballs, béns i serveis (que ens permeten fer una comparativa amb països de l'entorn) parlen d'un total de dos bilions d'euros el 2016, equivalents al 13,4% del PIB europeu, que pràcticament s'ha duplicat en una dècada. Les dades desagregades per països només estan disponibles, però, fins a l'any 2015:

3. La recollida de dades sobre la contractació pública, tal com es reconeix en l'informe sobre la contractació pública que publica el Ministeri d'Hisenda i la Funció Pública, és molt deficient, i per tant aquesta valoració econòmica varia molt segons les fonts.

4. Contractació estratègica, Generalitat de Catalunya: <https://contractacio.gencat.cat/ca/principis/contractacio-estrategica>.

5. En la classificació econòmica dels pressupostos de les administracions públiques de l'Estat, dividida per capítols, el capítol 2 inclou les despeses corrents (és a dir, que no són despeses d'inversió, de capital, ni financeres) destinades a la compra de béns i serveis. Això inclou, entre d'altres, arrendaments i cànon, contractacions de manteniment, reparacions i conservació, materials, subministraments, comunicacions, transports, assegurances, tributs, indemnitzacions, publicacions, concerts sanitaris, despeses diverses i treballs fets per empreses privades per externalització de serveis públics. Aquestes compres de béns i serveis poden ser proveïdes per altres empreses públiques o per agents privats (persones físiques professionals i empreses amb i sense ànim de lucre).

6. Execució dels pressupostos de les entitats locals 2018, desembre de 2018, Ministeri d'Hisenda i Funció Pública: <http://www.minhafa.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/InformacionPresupuestaria/InformacionEELLS/ConsultaEjecPrestrimestral.aspx>.

**Taula 2. Estimació del total de despesa dels governs generals en treballs, béns i serveis (excloent-ne utilitats)**

	Total en milers de milions d'euros					Total en percentatge respecte al PIB				
	2012	2013	2014	2015	Mitjana	2012	2013	2014	2015	Mitjana
Bèlgica	56,8	57,1	58,7	59,5	58,0	14,7	14,5	14,6	14,5	14,6
Bulgària	4,5	4,9	5,5	6,2	5,3	10,6	11,7	12,9	13,7	12,2
Rep. Txeca	22,2	21,4	21,5	24,2	22,3	13,8	13,6	13,7	14,5	13,9
Dinamarca	37,6	37,3	38,3	38,7	38,0	14,9	14,6	14,7	14,5	14,7
Alemanya	408,7	425,5	442,0	461,7	434,5	14,8	15,1	15,1	15,2	15,1
Estònia	2,6	2,6	2,7	2,9	2,7	14,6	13,9	13,6	14,1	14,1
Irlanda	17,0	16,5	18,0	18,3	17,5	9,7	9,2	9,3	7,2	8,8
Grècia	20,0	19,0	18,9	19,0	19,2	10,5	10,5	10,6	10,8	10,6
<b>Espanya</b>	<b>113,0</b>	<b>105,9</b>	<b>104,9</b>	<b>111,4</b>	<b>108,8</b>	<b>10,9</b>	<b>10,3</b>	<b>10,1</b>	<b>10,4</b>	<b>10,4</b>
França	313,5	318,6	317,0	317,2	316,6	15,0	15,1	14,8	14,5	14,9
Croàcia	5,7	6,0	6,0	5,7	5,9	13,0	13,8	13,9	13,1	13,5
Itàlia	171,7	171,6	169,2	170,3	170,7	10,6	10,7	10,4	10,4	10,5
Xipre	1,3	1,1	1,0	1,0	1,1	6,8	6,1	5,5	5,5	6,0
Letònia	2,7	2,7	2,7	2,9	2,8	12,1	11,8	11,6	12,0	11,9
Lituània	3,6	3,6	3,7	3,9	3,7	10,7	10,2	10,0	10,6	10,4
Luxemburg	5,6	5,7	5,9	6,3	5,9	12,7	12,3	11,9	12,3	12,3
Hongria	13,1	14,3	16,2	17,3	15,2	13,3	14,1	15,4	15,8	14,7
Malta	0,7	0,7	0,9	1,0	0,8	10,4	9,5	10,7	11,9	10,6
Holanda	134,8	133,9	134,9	135,6	134,8	20,9	20,5	20,3	20,0	20,4
Àustria	41,1	42,5	43,4	45,2	43,0	13,0	13,2	13,1	13,3	13,2
Polònia	48,4	47,4	51,5	52,1	49,8	12,4	12,0	12,5	12,2	12,3
Portugal	17,2	16,6	17,0	17,7	17,1	10,2	9,7	9,8	9,9	9,9
Romania	15,6	16,2	16,4	18,7	16,7	11,7	11,2	10,9	11,6	11,3
Eslovènia	4,7	4,8	5,1	5,2	5,0	13,1	13,4	13,7	13,6	13,5
Eslovàquia	9,9	10,1	10,9	13,4	11,1	13,6	13,6	14,4	17,0	14,7
Finlàndia	35,8	37,4	37,7	38,0	37,2	17,9	18,4	18,4	18,2	18,2
Suècia	69,3	71,8	70,8	72,1	71,0	16,4	16,5	16,4	16,1	16,3
Regne Unit	290,3	285,4	312,6	349,7	309,5	14,1	13,9	13,8	13,6	13,9
<b>EU total</b>	<b>1.867,5</b>	<b>1.880,5</b>	<b>1.933,2</b>	<b>2.015,3</b>	<b>1.924,1</b>	<b>13,9</b>	<b>13,9</b>	<b>13,8</b>	<b>13,7</b>	<b>13,8</b>

Font: *Public Procurement Indicators 2015*.

Atesa, doncs, la importància quantitativa de la contractació i la compra públiques, hauria de resultar lògic que s'executés comptant amb empreses que respectin els drets humans, que compleixin la legislació laboral o que promoguin una ocupació de qualitat, que cuidin el medi ambient o que no facin pràctiques discriminatòries per raó de

gènere, raça, ètnia o religió (Sandra Escurza, 2017). O, en qualsevol cas, es tracta d'evitar impactes negatius, contraproductius o contradictoris: «L'objectiu últim que es persegueix és evitar generar externalitats negatives amb les decisions de compra i contractació, que després hauran de ser compensades per la mateixa administració, la qual no disposarà dels recursos necessaris per poder-ho dur a terme. Evitar aquesta generació d'externalitats negatives és una solució molt més estratègica, que compta amb la capacitat d'influència de què disposen la contractació i la compra públiques responsables» (Amanda Ortega *et al.*, 2018). Si, com hem establert, no existeixen polítiques neutres al gènere, la lògica seria aprofitar aquest potencial i fomentar una contractació pública responsable, que vetlli per treballar amb empreses que contribueixin als objectius del benestar i la cohesió social, la reducció de les desigualtats, la no-discriminació i la sostenibilitat ambiental. Una contractació i compra públiques, en definitiva, coherents amb els objectius de justícia social i ambiental de la política pública, per evitar desfer amb una mà el que les institucions públiques tracten de fer amb l'altra.

Tot i així, tradicionalment i fins fa molt poc, la contractació pública s'ha basat en la subhasta com a principal sistema d'adjudicació de contractes, on l'únic o determinant factor a valorar per escollir entre diferents ofertes ha estat el preu de l'oferta. Ha calgut «contrastar l'evidència popular que allò barat és car, perquè sorgís la figura del concurs, en què s'opta per l'oferta més avantatjosa sense atendre exclusivament el preu» (Santiago Lesmes, 2005). Tot i que al llarg dels anys s'han anat ampliant els criteris a tenir en compte a l'hora d'adjudicar un contracte públic, afegint bàsicament condicions tècniques (solvència, capacitat, grandària i composició dels equips...), el preu ha continuat sent fins fa poc un factor determinant en bona part dels concursos públics, en què generalment s'imposa la fórmula de «l'oferta econòmicament més avantatjosa». Almenys així ha estat fins a l'entrada en vigor de la nova Llei de contractes del sector públic (LCSP) el març de 2018. Davant aquesta realitat, era necessari «replantejar els criteris i principis pels quals es regeixen les licitacions públiques, pensant en les conseqüències directes i indirectes que estan provocant en alguns casos les administracions en l'adjudicació dels seus contractes en prioritzar el preu per sobre de qualsevol altre factor» (Santiago Lesmes, 2005).

Tot i que els avenços a escala institucional poden haver estat lents, cal reconèixer que les administracions públiques són cada cop més conscients de la influència de la contractació pública en la configuració de les relacions socioeconòmiques. L'impuls que en aquest sentit han donat algunes administracions, especialment locals o autonòmiques, respon també a una pressió important de la societat civil organitzada en sectors de l'economia social i solidària (ESS) i de les entitats del tercer sector, especialment les dedicades a la inserció sociolaboral de persones amb diversitat funcional o en situació d'exclusió social i en l'àmbit mediambiental. Des de l'ESS, s'ha apostat des de fa temps per una compra i contractació públiques socialment responsables que, a partir de la incorporació de clàusules socials, reconeguin la necessitat de garantir «unes condicions de treball dignes, la igualtat salarial, la inserció sociolaboral, la sostenibilitat

ambiental, els circuits de proximitat, l'equitat de gènere i, en definitiva, els criteris de l'economia social i solidaria».<sup>7</sup>

Com afirmen des del portal sobre contractació responsable de la Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria (REAS),<sup>8</sup> els conceptes de *compra pública ètica*, *compra pública responsable*, *contractació pública verda* o *clàusules socials*, entre d'altres, s'han popularitzat davant el reclam social d'intentar «aprofitar el poder de compra i contractació de les administracions públiques per avançar en objectius ètics, de millora social i ambiental de la societat». Segons les entitats de l'ESS, la contractació pública responsable pot contribuir a avançar en valors com ara la redistribució de la riquesa, la justícia social i econòmica, la igualtat i la cohesió social, posant els interessos de les persones per sobre del cost econòmic. La contractació pública responsable ha de poder ajudar, segons REAS, a garantir unes condicions de treball dignes, el respecte als drets humans, la inclusió de col·lectius desfavorits, el respecte al medi ambient o la igualtat de gènere.<sup>9</sup> Per a les entitats membres de REAS, que fa anys que promouen l'ús de les clàusules socials en la contractació pública entre diferents administracions, aquestes poden actuar com a motor de canvi de les economies d'escala de productes i serveis amb valors socials afegits.

A més, les polítiques de compra i contractació responsables de les administracions poden afavorir canvis en el sector productiu que s'adapta i per poder accedir al negoci que suposa treballar amb l'Administració pública. Aquests canvis, a la llarga, poden tenir un efecte positiu sobre els preus, atesa l'ampliació de mercats per a productes i serveis amb valors socials afegits. I, finalment, contribueixen a «articular i consolidar un mercat social basat en criteris ètics i socials. Aquest potencial es pot posar al servei de diferents objectius socials i ambientals d'interès general, molts dels quals poden tenir una relació directa amb la inserció sociolaboral de col·lectius en situació de vulnerabilitat, ja sigui persones amb discapacitat o en risc d'exclusió social» (REAS Balears, 2011).

En relació amb les desigualtats de gènere, la inclusió de criteris socials amb perspectiva de gènere a la contractació pública pot contribuir als múltiples objectius, entre d'altres, els següents:

- Eliminar les desigualtats en el mercat laboral (la bretxa salarial, la segregació vertical, la segregació horitzontal, les desigualtats en temporalitat i parcialitat de jornada, etc.).

7. Mesura 9 de les 14 mesures per impulsar l'economia social i solidària a nivell local, presentades per la Xarxa d'Economia Social i Solidària (XES) arran de les eleccions municipals el 2015: <http://xes.cat/wp-content/uploads/2018/04/14-mesures-per-impulsar-economia-social-compressed.pdf>.

8. REAS disposa d'un recurs a Internet sobre clàusules socials i contractació pública: [http://reasnet.com/clausulas\\_sociales](http://reasnet.com/clausulas_sociales).

9. Presentació de la pàgina web de clàusules socials de REAS: <http://reasnet.com/clausulassociales/presentacion>.



- Impulsar una ocupació laboral més àmplia i de millor qualitat per a les dones, especialment aquelles que, arran de la intersecció amb altres eixos de desigualtat (renda, origen, diversitat funcional, estatus migratori, racialització, edat, orientació o identitat de gènere...), tenen dificultats d'inserció laboral.
- Facilitar la conciliació entre la vida familiar, domèstica i professional entre dones i homes.
- Promoure entorns laborals, serveis i espais públics lliures de violències masclistes.
- Promoure la responsabilitat empresarial en matèria d'igualtat.
- Promoure serveis, equipaments i espais públics dissenyats, construïts i executats amb perspectiva de gènere.
- Contribuir a relacions socials i laborals que eliminin els rols i estereotips fixats per les normes socials derivades del patriarcat.

Òbviament, la contractació pública responsable i amb perspectiva de gènere no pot assolir per si sola aquests objectius, però sí contribuir-hi, obrint esplotxes per a la transformació de les relacions de desigualtat i discriminació.

#### **1.4. Marc normatiu i nova Llei de contractes com a finestra d'oportunitat**

Una de les fites per avançar cap a la contractació responsable a escala institucional va ser l'aprovació, per part de la Comissió Europea i el Parlament Europeu, de la Directiva 2014/24/UE, sobre contractació pública, que juntament amb les directives 2014/23/UE i 2014/25/UE (vegeu el [quadre 3](#): Resum de marc normatiu) donen resposta a la visió de l'Estratègia Europa 2020, publicada l'any 2010, que considera la contractació pública com un element clau per promoure un «creixement intel·ligent, sostenible i integrador». Les noves directives recullen la visió estratègica de la contractació i la compra públiques com a política pública, de manera que els fons públics, a través dels contractants o subministradors, s'utilitzin de manera eficient «en suport d'objectius socials comuns». En l'article 18.2 de la Directiva 2014/24/UE, s'estableixen les bases d'una contractació pública socialment responsable, que obliga els estats membre a prendre les mesures pertinents per garantir que en l'execució de contractes públics els operadors econòmics compleixin les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral establertes al dret de la Unió Europea, al dret nacional, als convenis col·lectius, a les disposicions de dret ambiental, social i laboral, i als convenis internacionals llistats a la Directiva. El Govern espanyol va trigar quatre anys a elaborar i posar en marxa una nova llei de contractes del sector públic que transposés les directives europees.

En el cas català, el Govern de la Generalitat va impulsar el juny de 2017, i com a transposició de les directives europees, el Codi per a una contractació pública socialment responsable, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector

públic, aprovat en Acord del Govern de 20/06/2017.<sup>10</sup> Aquest Codi cerca «facilitar als poders adjudicadors i al seu sector públic les eines per dur a terme una contractació socialment responsable donant a conèixer les possibilitats que ofereix la contractació per desenvolupar polítiques públiques mitjançant la inclusió de clàusules socials als contractes per afavorir una contractació pública socialment més responsable, ètica i transparent».

En el punt 5.2, el Codi estableix que amb la incorporació de clàusules per a la igualtat de gènere es pretén «eliminar les desigualtats que encara existeixen entre homes i dones en el mercat laboral; erradicar possibles discriminacions o desigualtats per raó de sexe; impulsar una més àmplia i millor ocupació laboral de les dones, especialment aquelles que tenen dificultats d'inserció laboral; facilitar la conciliació entre la vida familiar, domèstica i professional entre dones i homes, i promoure la responsabilitat empresarial en matèria d'igualtat». Tot i que s'estableix que les clàusules «poden anar encaminades a eliminar qualsevol tipus de discriminació, desigualtat i invisibilitat que pateixen les dones», es reconeix que els criteris estan adreçats a fomentar l'accés de la dona al mercat laboral en condicions d'igualtat. El Codi es complementa amb una llista genèrica de models de clàusules, que incorpora una breu secció sobre clàusules d'igualtat.<sup>11</sup>

En el desplegament del Codi, tal com està previst en el mateix, s'ha elaborat la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*, aprovada en Acord del Govern de 12/09/2018.<sup>12</sup> La guia, elaborada per la Generalitat de Catalunya, a més de donar indicacions i exemples sobre com incloure la perspectiva de gènere en diferents fases del contracte, explicita que és responsabilitat de les mateixes administracions públiques establir «els mecanismes d'avaluació i seguiment necessaris per assegurar el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació», una qüestió que, com veurem, és clau per garantir l'efectivitat de les clàusules socials i d'igualtat en la contractació pública.

També la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes aprovada el 21 de juliol de 2015 al Parlament de Catalunya (Llei 17/2015) estableix, en el seu article 10, que les administracions públiques de Catalunya han 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 el mercat laboral» i que, amb aquesta finalitat, han d'«incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública; incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adjudicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes; indicar en els plec de clàusules

10. Codi per a una contractació pública socialment responsable, Generalitat de Catalunya: <https://contractacio.gencat.cat/ca/principis/contractacio-estrategica/contractacio-publica-socialment-responsable/codi-contractacio-publica-socialment-responsable>.

11. Llista de models de clàusules: <https://contractacio.gencat.cat/web/conten/principis/contractacio-estrategica/social/codi-cp-socialment-responsable/llista-clausules.pdf>.

12. Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics: [https://contractacio.gencat.cat/web/conten/principis/contractacio-estrategica/social/guia\\_genere/guia-igualtat-genere.pdf](https://contractacio.gencat.cat/web/conten/principis/contractacio-estrategica/social/guia_genere/guia-igualtat-genere.pdf).

administratives particulars barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat».

### Quadre 3. Resum del marc normatiu

#### Marc normatiu en igualtat entre homes i dones

**Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes (àmbit estatal).** L'article 15 obliga les administracions públiques que transversalitzin la igualtat de gènere en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de les polítiques públiques, en tots els àmbits. L'article 33 estableix que «les administracions públiques, a través dels òrgans de contractació i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic».

[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf)

**Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (àmbit català).** En l'article 3 s'estableix com a principi d'actuació dels poders públics la transversalitat de la perspectiva de gènere, de manera que aquesta ha de ser aplicada «a tots els nivells i a totes les etapes». L'article 10 estableix que els poders adjudicadors de Catalunya que tenen consideració d'Administració pública han «**d'incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública**; incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adjudicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes; indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat a què fa referència l'article 35 o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat, segons el que s'estableixi per reglament». L'article 10.3 estableix que «els poders adjudicadors han d'establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació».

<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2015/07/21/17>

#### Marc normatiu en contractació pública

**Directives 2014/23/UE, 2014/24/UE i 2014/25/UE del Parlament Europeu i del Consell,** de 26 de febrer de 2014, relatives a l'adjudicació de contractes de concessió, a la contractació pública i a la contractació per entitats que operen en els sectors de l'aigua, l'energia, els transports i els serveis postals. L'article 18.2 de la Directiva 2014/24/UE insta a «garantir que en l'execució de contractes públics els operadors econòmics compleixin les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral».

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32014L0023>  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32014L0024>  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32014L0025>

**Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.** L'article 1.3 estableix que «en tota contractació pública s'han d'incorporar de manera transversal i preceptiva criteris socials i mediambientals sempre que tinguin relació amb l'objecte del contracte, en la convicció que la seva inclusió proporciona una millor relació qualitat-preu en la prestació contractual, així com una major i millor eficiència en la utilització dels fons públics. També s'ha de facilitar l'accés a la contractació pública de les petites i mitjanes empreses, així com de les empreses d'economia social».

[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2017/11/09/pdfs/BOE-A-2017-12902-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2017/11/09/pdfs/BOE-A-2017-12902-C.pdf)

**Ordre PCI/566/2019, de 21 de maig, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 12 d'abril de 2019, pel qual s'aprova el Pla per a l'impuls de la contractació pública responsable.** Aquest Pla s'aprova amb la finalitat de «guiar els òrgans de contractació del sector públic estatal en la seva correcta i adequada aplicació, donant-los d'aquesta manera el suport necessari perquè facin ús de les possibilitats que recull el nou text legal, així com impulsar-ne la utilització de manera coordinada per, així, continuar avançant de manera efectiva en el repte d'aconseguir una contractació pública socialment més responsable». Amb aquesta finalitat es crea la Comissió Interministerial per a la incorporació de criteris socials en la contractació pública, amb la fina-

litat de permetre «una actuació coordinada del sector públic estatal en les actuacions d'incorporació de criteris socials en la contractació».

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-7831](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-7831)

**Codi per a una contractació pública socialment responsable en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic** (aprovat en Acord del Govern, de 20/06/2017). El punt 1 estableix que «la contractació pública socialment responsable consisteix a integrar aspectes socials, ètics i ambientals en els processos i fases de la contractació pública. També implica que les decisions en matèria de contractació no consisteixin només a contractar un servei o adquirir un producte per a una utilitat concreta, sinó que tinguin en compte altres aspectes relacionats amb la manera i les condicions de producció, els materials utilitzats, les conseqüències de la producció o les condicions laborals de les persones treballadores. Amb la inclusió de clàusules socials en la contractació, no només se satisfà una necessitat, sinó que també es contribueix a assolir una determinada política pública. Conseqüentment, arribar a assolir una contractació pública socialment responsable ha de ser un repte i una obligació per a tots els operadors públics».

<https://contractacio.gencat.cat/web/.content/principis/contractacio-estrategica/social/codi-cp-socialment-responsable/codi-cp-socialment-responsable.pdf>

**Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics** (aprovada en Acord del Govern, de 12/09/2018). El punt 4 estableix que «per arribar a fer efectiu el principi d'igualtat entre dones i homes i erradicar la discriminació de gènere, la contractació pública, entesa com a instrument per assolir finalitats públiques, ha d'utilitzar-se per fomentar aquesta igualtat, i la incorporació de la perspectiva de gènere i la inclusió de clàusules d'igualtat en els contractes públics és una via per eliminar situacions de discriminació de gènere».

[https://contractacio.gencat.cat/web/.content/principis/contractacio-estrategica/social/guia\\_genere/guia-igualtat-genere.pdf](https://contractacio.gencat.cat/web/.content/principis/contractacio-estrategica/social/guia_genere/guia-igualtat-genere.pdf)

Més enllà del desenvolupament normatiu, a partir de l'inici de la primera dècada del segle XXI es comencen a utilitzar clàusules socials per valorar ofertes. L'any 1997 hi va haver una sentència del Tribunal Suprem (STS 3625/1997, de 20 de maig) que establia que «l'administració no està obligada a acceptar el millor preu, sinó l'oferta més favorable a l'interès públic» (Juan Bernete, 2013). Aquesta sentència, clarament favorable a la inclusió de criteris socials, mediambientals i, en general, a la cerca del bé comú, suposa un punt d'inflexió.

El 2007 el Govern espanyol va aprovar l'Acord per a «la inclusió en els contractes públics de condicions dirigides a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes». Abans, el Govern i el Parlament Basc (2000 i 2005) havien aprovat mesures per fomentar la igualtat en la contractació pública. De l'any 2008 al 2012 els governs basc (2008), català (2010) o aragonès (2011), els ajuntaments d'Avilés (2009), Vitòria (2010) i Pamplona (2012), o l'Institut Mallorquí d'Assumptes Socials (2010), van aprovar i elaborar instruccions i guies per a la incorporació de criteris socials, ambientals i de gènere en la contractació pública (Isabel Diz i Alba Nogueira, 2017).

El Govern espanyol, com s'ha esmentat, es va prendre el seu temps per tramitar la transposició de les directives del Parlament Europeu i del Consell Europeu 2014/23/UE i 2014/24/UE sobre adjudicació de contractes de concessió i contractació pública, respectivament. De fet, la Comissió Europea va arribar a dur l'Estat espanyol davant el Tribunal de Justícia de la UE per la no transposició d'aquestes directives. La nova norma, la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, en resposta al que estableix la directiva europea pel que fa a «permetre que els contractants utilitzin millor

la contractació pública en suport d'objectius socials comuns», es marca com a objectiu que en la contractació pública es doni «prioritat a la qualitat, consideracions mediambientals, aspectes socials o a la innovació».

Article 1.3. En tota contractació pública s'han d'incorporar de manera transversal i preceptiva criteris socials i mediambientals sempre que tinguin relació amb l'objecte del contracte, en la convicció que la seva inclusió proporciona una millor relació qualitat-preu en la prestació contractual, així com una major i millor eficiència en la utilització dels fons públics. També s'ha de facilitar l'accés a la contractació pública de les petites i mitjanes empreses, així com de les empreses d'economia social.<sup>13</sup>

Algunes de les primeres anàlisis de la Llei, un cop conegut el seu contingut el novembre de 2018, apuntaven com a factors clau la incorporació transversal i preceptiva de criteris socials (sempre que guardin relació amb l'objecte del contracte) i la prioritat del principi fonamental en l'adjudicació de contractes de la millor relació qualitat-preu, substituint l'obsolet «oferta econòmicament més avantatjosa». D'altra banda, la vinculació dels criteris socials a l'objecte del contracte es flexibilitza, de manera que més enllà de l'aprovisionament de productes i serveis, l'objecte del contracte inclou, per defecte, que «la satisfacció de necessitats es faci d'una manera alineada amb les polítiques públiques vigents». És a dir, que més enllà de cobrir la necessitat de contractar un servei o una previsió de subministrament, aquesta acció sigui coherent amb objectius generals de la política pública en àmbits com ara la justícia social, ambiental o de gènere. En matèria d'igualtat, a la nova Llei destaca la prohibició expressa de contractació d'empreses que incompleixin l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat (per a empreses de més de 250 treballadors/es).<sup>14</sup>

La Llei especifica, de manera no limitativa, algunes característiques socials que, transversalment i preceptiva, es poden vincular al contracte:

Article 145.2.1r. Les característiques socials del contracte es refereixen, entre d'altres, a les finalitats següents: al foment de la integració social de persones amb discapacitat, persones desfavorides o membres de grups vulnerables entre les persones assignades a l'execució del contracte i, en general, a la inserció sociolaboral de per-

13. 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: [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2017/11/09/pdfs/BOE-A-2017-12902-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2017/11/09/pdfs/BOE-A-2017-12902-C.pdf). La negreta és de l'autora.

14. L'1 de març es va aprovar el Reial decret llei 6/2019 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, que ha introduït modificacions a la Llei d'igualtat i ha reduït de manera gradual el nombre de treballadors/es a partir del qual serà obligatori per a les empreses negociar plans d'igualtat. Segons el Reial decret llei 6/2019, a partir del 7 de març de 2020 totes les empreses amb més de 150 persones a la plantilla han de comptar amb un pla d'igualtat; a partir del 7 de març de 2021, l'hauran de tenir les empreses de més de 100 persones en plantilla, i a partir del 7 de març de 2022, l'hauran de tenir les de més de 50 persones en plantilla.

sones amb discapacitat o en situació o risc d'exclusió social; a la subcontractació amb centres especials d'ocupació o empreses d'inserció; als **plans d'igualtat de gènere** que s'apliquin en l'execució del contracte i, en general, a la **igualtat entre dones i homes**; al **foment de la contractació femenina**; a la **conciliació de la vida laboral, personal i familiar**; a la millora de les condicions laborals i salarials; a l'estabilitat en l'ocupació; a la contractació de més persones per a l'execució del contracte; a la formació i la protecció de la salut i la seguretat a la feina; a l'aplicació de criteris ètics i de responsabilitat social a la prestació contractual, o als criteris referits al subministrament o a la utilització de productes basats en un comerç equitatiu durant l'execució del contracte.<sup>15</sup>

Finalment, la Llei estableix la possibilitat de fixar criteris d'adjudicació dels contractes a través d'incloure, dins de la qualitat, les característiques socials que, en forma de clàusules socials, poden valorar (com a criteri d'adjudicació) l'existència de plans d'igualtat a aplicar en l'execució del contracte (quan l'empresa no hi estigui obligada) i mesures d'igualtat entre homes i dones; el foment de la contractació femenina; mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar; la millora de les condicions laborals i salarials o l'estabilitat en l'ocupació, entre d'altres. Es regula també la possibilitat d'establir condicions especials en relació amb l'execució del contracte, sempre que «estiguin vinculades a l'objecte del contracte, en el sentit de l'article 145, no siguin directament o indirectament discriminatòries, siguin compatibles amb el dret comunitari i s'indiquin en l'anunci de licitació i en els plecs». En aquestes condicions especials d'execució, es poden exigir als contractistes mesures per eliminar desigualtats entre homes i dones, mesures de conciliació o de lluita contra l'atur femení, etc.

El mateix preàmbul de la Llei reconeix el caràcter estratègic de la contractació pública, ja que fixa com a objectiu la consecució de «la millor qualitat-preu» i determina que per assolir aquest objectiu «s'estableix l'obligació dels òrgans de contractació de vetllar perquè el disseny dels criteris d'adjudicació permetin obtenir obres, subministraments i serveis de gran qualitat, concretament mitjançant la inclusió d'aspectes qualitatius, mediambientals, socials i innovadors vinculats a l'objecte del contracte». Així, la contractació pública es revela com a instrument no només per satisfer la necessitat d'un bé o servei per part de l'administració, sinó com a eina que permeti «un millor compliment dels objectius públics».

Les novetats de la nova LCSP són múltiples, i van més enllà de la possibilitat de donar més pes als criteris socials en la definició dels criteris d'exclusió i solvència tècnica (art. 13 i 74), en la valoració de la qualitat-preu de l'oferta en el procés d'adjudicació (art. 145), com a criteri de desempat (art. 147) o com a condició especial d'execu-

15. 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. La negreta és de l'autora per destacar aquelles finalitats de la contractació social que estableix la Llei que fan referència, de manera explícita i directa, a mesures contra les desigualtats.

ció (art. 202). Algunes de les destacades, en la línia d'afavorir una contractació socialment responsable i la possibilitat d'incorporar la perspectiva de gènere, serien:

- Eliminació del concepte d'oferta econòmicament més avantatjosa (art. 145.1) i afavoriment de la pluralitat de criteris per adjudicar, prioritzant els automàtics com a regla general (art. 146): com que es deixa de posar el pes en el preu (o almenys de manera principal), es força l'administració a valorar altres aspectes i es treu pressió sobre el salari en els contractes intensius en mà d'obra, especialment en aquells àmbits feminitzats i on predominen condicions de precarietat laboral.
- Compliment de condicions salarials segons conveni sectorial (art. 122.2) i compliment dels convenis col·lectius sectorials i territorials aplicables com a condició especial d'execució (art. 202): es posa èmfasi en les condicions de treball de les persones treballadores en els serveis contractats, després que l'onada externalitzadora i de retallades pressupostàries com a conseqüència de la crisi econòmica hagi suposat un deteriorament salarial i de condicions en aquests serveis, especialment arran de la proliferació de les empreses multiserveis.
- Refús d'ofertes anormalment baixes per vulneració de la normativa de subcontractació (art. 149), exclusió i sancions per incompliment d'obligacions en matèria mediambiental, social o laboral, nacional o internacional, incloent-hi el conveni col·lectiu sectorial (art. 202): es reforça l'exclusió d'empreses que prioritzin la reducció de costos a través d'estratègies agressives de vulneració de drets i condicions laborals i altres obligacions socials o mediambientals, i la sanció a aquelles que les compleixin, i s'estableix que és obligació dels òrgans de contractació l'adopció de mesures per garantir que, en l'execució dels contractes, es compleixin les obligacions en matèria mediambiental, social (i d'igualtat) o laboral.
- Promoció de petites i mitjanes empreses (PIME) (art. 28) i divisió en lots com a regla general (art. 99): el suport a petites i mitjanes empreses és rellevant des del punt de vista de gènere ja que la realitat productiva a Catalunya està composta majoritàriament de PIME i les dones tenen una presència majoritària a les seves plantilles, especialment en les microempreses d'entre 1 i 5 persones treballadores. De fet, la inserció laboral de les dones es porta a terme de manera majoritària a les PIME (Aida Ruiz, 2018).

Es tracta, a més, d'una Llei que aposta per la integritat, la transparència i l'estratègia pública, introdueix també mesures per posar fi a l'opacitat i incorpora aspectes de bona governança, a més dels socials i mediambientals, de manera transversal i preceptiva (Amanda Ortega *et al.*, 2018).

A partir de l'aprovació de la Directiva 2014/24/UE sobre contractació pública, l'aprovació de normatives locals i guies per a l'aplicació de clàusules socials s'ha fet molt més freqüent. La LCSP suposa una nova empenta per a la promoció de la contractació responsable a tots els nivells de l'Administració pública. De fet, avui, les clàusules socials

estan sent utilitzades per tots els nivells de l'administració, de l'estatal a la local, passant per altres administracions com ara la universitària o els serveis sanitaris. L'aprovació de la nova Llei de contractes també suposa, de fet, una oportunitat per promoure una contractació pública a favor de la igualtat de gènere. Que sigui així dependrà de la voluntat política de qui governi a les diferents administracions, però també de l'impuls i seguiment que es pugui fer des de la societat civil, inclòs el moviment feminista.



## 2. Incorporació de criteris socials i d'igualtat per avançar en la contractació pública amb perspectiva de gènere

Tal com hem vist, tot sembla indicar que estem davant d'un canvi de model, una nova mirada de la contractació i la compra públiques, que supera l'antic marc que prioritzava bàsicament «l'oferta econòmicament més avantatjosa», i estableix un nou marc de responsabilitat social i ambiental que prioritza el valor estratègic i de contribució al bé comú que es pot portar a terme des d'aquesta política pública.

Prèviament a la transposició de les directives europees, en la nova LCSP, tant les administracions públiques (locals o autonòmiques) com la societat civil treballaven per superar la prioritització del factor preu i desplegar, en la mesura que l'antiga normativa ho permetia, un marc de contractació i compra públiques responsables. En molts casos, les reticències de secretaria i intervenció, i el risc que la innovació en l'aplicació de criteris socials, mediambientals o d'igualtat en el procés de licitació d'un contracte fos recorregut per les empreses i tombat en els òrgans judicials, ha fet que aquest procés hagi estat més lent del que podria haver estat.

Tot i així, amb l'objectiu d'evitar externalitats en forma de precarització del treball, mala qualitat del servei, impactes ambientals o desigualtats de gènere, des de finals de la dècada dels anys noranta, i sobretot a partir de l'any 2000, des de diferents sectors socials, acadèmics i institucionals, però especialment des de les xarxes d'economia social i solidària i les entitats del tercer sector social, es promou l'adopció de clàusules socials com a eines per tractar de garantir que l'impacte de la contractació pública sigui positiu.

És a dir, que més enllà de criteris tècnics i el preu no s'obviïn altres criteris com poden ser la remuneració salarial, l'equitat en la composició de la plantilla i els salaris, o l'estabilitat laboral, i principis de caràcter social i antidiscriminatori. La base «social» d'aquest canvi, que després recolliria la LCSP, es pot constatar en la incorporació al redactat final de la Llei de 975 esmenes, moltes provinents d'entitats com ara REAS o CEPES: «Les esmenes incorporades han permès que la nova llei potenciï la visió de la contractació pública responsable i aprofiti les noves possibilitats que ofereixen les directives en matèria de consideracions ambientals, socials i de bon govern» (Amanda Ortega *et al.*, 2018).

Com a resultat d'aquesta empenta, i recollint l'esperit de les directives europees, l'article 1 en l'apartat tercer diu de manera molt clara que «en tota contractació pública s'han d'incorporar de manera transversal i preceptiva criteris socials i mediambientals sempre que tinguin relació amb l'objecte del contracte». Una idea que s'acaba reafirmant en l'article 28 apartat 2, quan la Llei recull que les entitats del sector públic han de «valorar la incorporació de consideracions socials, mediambientals i d'innovació com a

aspectes positius en els procediments de contractació pública». La LCSP és, per tant, un punt d'inflexió que pot suposar la superació del procediment tradicional de contractació i compra públiques cap a un model que prioritza la responsabilitat social. Amb aquest canvi de mirada, la consideració de socialment i mediambientalment responsable de la contractació pública deixa de ser una qüestió purament de voluntat política i passa a ser una obligació normativa, preceptiva. «Tots els contractes poden incorporar nous aspectes que ampliiïn l'objecte del contracte i permetin valorar els impactes ambientals, socials i de bon govern associats al mateix» (Amanda Ortega *et al.*, 2018), de manera que la limitació de l'objecte del contracte es dilueix parcialment. Aquesta nova possibilitat no garanteix, però, el desplegament del nou marc.

L'abast que aquest nou marc pugui tenir en cada Administració pública dependrà de la voluntat política de qui governi, de manera que les diferents administracions públiques podran establir els graus d'ambició que considerin. Calen, doncs, transformacions culturals i de visió dins de l'Administració pública, tant entre els representants polítics com en els equips municipals, a escala directiva i tècnica, perquè un nou model de contractació públic responsable sigui una realitat consolidada.

## **2.1. Planificació i preparació del contracte**

Dins d'aquesta visió estratègica de la contractació pública, per incorporar criteris socials, laborals, mediambientals, d'innovació i de bona governança, així com perspectiva de gènere, adquireixen una especial rellevància les clàusules socials (entre altres mesures). Aquestes clàusules socials no són més que disposicions o condicions que regeixen el procediment de licitació i adjudicació del contracte, i el contingut de la relació contractual que s'establirà entre l'Administració pública i el contractista. Els criteris socials amb perspectiva de gènere es poden incorporar com a condicionants en les diferents fases del procés de contractació (preparació de la licitació, valoració i adjudicació, execució i seguiment).

Abans d'entrar en el detall és important, però, tenir en consideració que la incorporació de criteris amb perspectiva de gènere (o d'altres de socials i ambientals) a la contractació pública no es pot abordar com un tràmit burocràtic i automatitzat. Més enllà de simplificar la tasca de persones responsables de la contractació, sistematitzant els procediments, és important considerar la globalitat del procés de contractació. Per Santiago Lesmes, expert en contractació pública i específicament en aplicació de perspectiva de gènere, aquesta perspectiva global és imprescindible, considerant les diferents fases del procediment de licitació: preparació, licitació, adjudicació, execució i extinció. Lesmes adverteix, a més, que no ens podem centrar en la fase de redacció dels plecs, «sinó que amb la mateixa o major importància hem d'atendre la fase de preparació del contracte (analitzar el contingut per incloure-hi a posteriori les clàusules més adequades) i la seva fase de compliment i extinció (en la qual el contractista ha de complir de manera efec-

tiva els compromisos) [...] i l'òrgan de contractació ha de verificar el seu complet i correcte compliment» (Santiago Lesmes, 2018).

Pel que fa a la fase de preparació, l'opció correcta seria dur a terme una anàlisi específica cada vegada que hem de contractar un servei o subministrament, amb l'objectiu d'identificar quins són els àmbits i les qüestions més rellevants a abordar des del punt de vista del context o dels possibles impactes socials o ambientals que es poden donar, tant positius com negatius, en l'execució d'aquell contracte. En aquest sentit, cal tenir en compte tot el cicle de vida d'aquests productes i serveis, no només considerant l'empresa directament proveïdora, sinó també possibles subcontractacions i vincles amb altres agents en tot el procés productiu. En el cas d'un càtering, per exemple, es tractaria no només de valorar les condicions laborals dels treballadors/es del sector o la producció de residus en forma de plats, gots, embolcalls, safates i coberts en l'execució del servei, sinó també l'origen dels productes que se serveixen (comerç just, producció ecològica, proximitat, DO, etc.) o les condicions laborals en què s'han produït aquests productes.

En cada contracte s'ha d'avaluar, doncs, quins són els aspectes socials i mediambientals, així com específicament els de desigualtats de gènere, existents en el context o àmbit d'actuació del contracte, o relatius a la seva execució, per així poder valorar millor quines són les clàusules o els criteris que hem d'incorporar al procés de contractació. Aquesta qüestió és especialment rellevant en contractes intensius en mà d'obra, on les condicions laborals de les persones treballadores contractades per a l'execució del contracte són un dels aspectes clau a tenir en compte en aquesta anàlisi prèvia. S'ha de valorar també si es pot produir una millora en el resultat o en les externalitats positives del contracte si afegim a l'objecte del contracte aquests criteris socials o ambientals o la perspectiva de gènere. Per exemple, si s'està contractant un servei per elaborar continguts educatius, no només s'ha de valorar la importància de l'ús del llenguatge i d'imatges no sexistes, sinó també que l'orientació dels continguts educatius siguin amb perspectiva de gènere o des d'una òptica de coeducació.

L'exercici pot semblar inabastable, però a mesura que aquest tipus d'anàlisis es vagin duent a terme, si se'n comparteixen i se'n sistematitzen els resultats, pot ser «replacat i anar conformant una anàlisi agregada per famílies de productes, subministraments i serveis» (Amanda Ortega *et al.*, 2018). Una bona planificació de la contractació pública, tal com preveu que s'ha de fer de manera obligatòria l'art. 28.4 de la LCSP, permet identificar aquelles necessitats recurrents i permanents i aquells contractes més rellevants (per raons de volum econòmic, de grandària de plantilla necessària o per l'impacte social, ambiental o de gènere que puguin tenir) per fer aquesta anàlisi de context i aspectes socials, ambientals i de gènere, inicialment, en contractes seleccionats. La mateixa Intervenció General de l'Administració de l'Estat (IGAE) ha constatat aquesta «absència generalitzada de planificació en la contractació» (IGAE, 2019) i, en aquest sentit, conclou que la planificació de la contractació pública no és només una obligació legal, sinó també un mitjà per obtenir millors preus i més transparència, que afegeix eficàcia i eficiència al procés de contractació pública.

És a partir d'aquesta planificació i de la identificació, contracte a contracte, de quins són els aspectes socials, mediambientals o de gènere més significatius pel que fa al context o a les condicions d'execució del contracte, que podrem identificar com i en quina fase del procés de licitació cal incorporar de manera més adequada i eficient clàusules específiques o condicions d'execució que permetin minimitzar externalitats negatives i, fins i tot, aconseguir impactes positius, entre d'altres, en la reducció de les desigualtats.

En aquesta fase poden ser útils les consultes preliminars de mercat. Aquesta és una de les novetats que aporta la nova LCSP, que desterra el tabú existent prèviament que un òrgan de contractació no pugui sondejar el teixit econòmic o social, o reunir-se amb empreses i entitats del sector, i recull la informació necessària per a una millor redacció dels plecs i la definició de condicions per al contracte: «Assolirem una adequada selecció i redacció de criteris socials si l'òrgan de contractació obre consultes preliminars, perquè així podrà establir el grau de responsabilitat social en el sector d'activitat, o determinar si hi ha centres especials d'ocupació, empreses d'inserció o empreses d'economia social que operen en el sector d'activitat a contractar» (Santiago Lesmes, 2019). Aquestes consultes preliminars de mercat han de ser públiques i transparents, i anunciar-se al perfil del contractant, i tothom interessat ha de tenir el dret de participar-hi, fet que no impedeix la participació posterior en la licitació. L'òrgan de contractació ha d'elaborar i publicar un informe on constin les empreses o entitats consultades, les qüestions formulades i les respostes obtingudes. Aquesta mesura pot afavorir, també, que el sector empresarial, especialment les PIME i les entitats d'economia social, i especialment les empreses del territori, puguin estar més preparades per presentar-se a processos de licitació i adoptar les mesures de responsabilitat social, conciliació i igualtat necessàries per poder accedir als contractes. Les consultes de mercat poden incloure consultes al personal del servei (molt útil a l'hora de definir les condicions salarials i laborals en sectors altament feminitzats i precaritzats), a sindicats o comitès d'empresa, així com a experts/es, que poden ajudar a incorporar la perspectiva de gènere en l'objecte del contracte.

Una altra qüestió que cal decidir en la fase de preparació és si es tracta d'un contracte reservat per a centres especials de treball i empreses d'inserció. Aquests contractes reservats estan regulats en la disposició addicional quarta de la LCSP, que incorpora novetats respecte a la legislació anterior. Es poden reservar contractes sencers o determinats lots dins d'una licitació. No s'estableix limitació respecte a les categories de contractes i, per tant, qualsevol contracte d'obres, serveis o subministraments pot ser reservat. Aquests contractes només estan reservats per a centres especials de treball d'iniciativa social (regulats en el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovada pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre) i per a empreses d'inserció (regulades per la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació de les empreses d'inserció). També s'inclou la possibilitat de fer reserva d'un percentatge mínim de l'execució d'aquests contractes en el marc de programes de treball protegit. Abans podien accedir a aquesta reserva de contractes tots els centres especials de treball, i ara només ho poden fer els que són «d'iniciativa social»,

criteri que té implícit que no poden tenir ànim de lucre. Ha de ser la mateixa administració local qui defineixi el percentatge de contractació reservada. En la mesura que les dones amb diversitat funcional acumulen majors taxes d'atur i menor taxa d'activitat que els homes amb diversitat funcional, o que les dones en situació d'exclusió pateixen una doble discriminació i menors possibilitats d'inserció en el mercat laboral que els homes en situació d'exclusió, és especialment important establir, en el marc dels plecs d'aquests contractes reservats, també clàusules que promoguin la contractació de dones amb diversitat funcional o en situació d'exclusió.

#### Quadre 4. Contractació responsable en les diferents fases de la vida del contracte

Planificació, anàlisi i preparació						
Pla de contractació anual	Anàlisi del context i desigualtats de gènere en l'àmbit	Consultes preliminars de mercat	Identificació d'aspectes socials, ambientals i de gènere a abordar o incorporar	(Re)Definició de l'objecte del contracte (amb criteris socials o d'igualtat)	Justificació de l'expedient i definició de lots (o justificació de no lotització)	Estimació de plantilla i qualificació + Càlcul de pressupost base, valor estimat i preu
Preparació i redacció de plecs						
Reserva de contracte o lots + concerts i invitacions a participar	Prohibicions per contractar i solvència tècnica	Definir criteris d'adjudicació	Definir criteris de desempat	Definir condicions especials d'execució	Preveure verificadors i mesures de seguiment	Preveure sancions per incompliment
Execució i verificació						
Obligacions contractuals essencials	Compliment de la normativa en l'execució del contracte	Verificadors associats a les clàusules i acreditació per part de l'empresa adjudicatària	Control per part del responsable del contracte	Sanció, rescissió o prohibició de contractar si hi ha incompliment	Extinció i tancament del contracte	Sistematització de la informació i avaluació. Anàlisi de millora

Font: Elaboració pròpia.

En definitiva, la redacció i inclusió de les clàusules socials en els plecs de la licitació (com a criteris d'adjudicació o de desempat o com a condicions especials d'execució) és només una part del procés. Aquesta redacció de clàusules implica «la formalització i adequació dels criteris que es volen incorporar i la seva vinculació amb l'objecte del contracte, així com la parametrització dels indicadors i sistemes de verificació, tant del compliment com del seguiment de les clàusules incorporades». Com veurem més endavant, el procés no acaba amb la inclusió de les clàusules, sinó que el seguiment i la verificació del seu compliment tenen tanta o més importància: «Una clàusula pot estar molt ben elaborada, però si no disposa d'uns mecanismes adequats de verificació del seu compliment i de seguiment del seu impacte durant l'execució del contracte, és molt possible que la seva incidència real sigui mínima» (Amanda Ortega *et al.*, 2018).

## 2.2. Promoció de contractació de PIME i entitats de l'economia social

Com s'ha esmentat, les PIME no només són la majoria de les empreses del país (99,8 %) i les que generen més ocupació (69,4 %), sinó que també les dones hi tenen una presència majoritària i són on es porta a terme de manera majoritària la inserció de dones en el mercat laboral. Tot i això, a escala estatal, les PIME només resulten adjudicatàries d'un 35 % del volum de contractació pública (PIMEC, 2019). La nova LCSP, igual que les directives europees, aposta per la contractació de les petites i mitjanes empreses i les entitats d'economia social (art. 1.3). Aquesta proposta, però, no té una aplicació fàcil ni directa, en el sentit que no es poden reservar contractes per a PIME i empreses de l'economia social, ni excloure empreses per la seva grandària o sector. Tot i això, es preveuen algunes eines que poden afavorir la contractació de PIME i entitats d'economia social, i de retruc augmentar les possibilitats de contractació i inserció de dones en el mercat laboral:

- La LCSP preveu la possibilitat de cursar invitacions per participar a les empreses en diversos procediments, com ara la subhasta electrònica (art. 143.6), el procediment restringit (art. 163) o el procediment negociat (art. 169.6).
- Els contractes menors, en els quals també es poden incloure clàusules amb perspectiva de gènere com a objecte del contracte o com a condició especial d'execució, també acostumen a afavorir les PIME i entitats de l'economia social, perquè es facilita molt el procediment, ja que està més a l'abast d'empreses més petites i amb menys estructura (vegeu el [quadre](#) sobre contractes menors al final d'aquesta secció). En el cas dels contractes menors, la limitació de recursos (màxim de 40.000 euros per a contractes d'obres i 15.000 euros per a la resta de contractes, IVA exclòs) acaba posant una major pressió econòmica precisament sobre aquests sectors. Tot i això, cal tenir en compte que en els contractes menors l'òrgan de contractació pot considerar donar prioritat en la contractació o la invitació a les PIME o a les empreses d'economia social.
- La divisió de la contractació per lots també ofereix més possibilitats a les PIME, empreses locals i de l'economia social, ja que generalment vol dir una reducció dels requisits de solvència tècnica, professional i financera.
- Finalment, es pot tendir a minimitzar la facturació exigida com a solvència financera i solvència tècnica i professional, en els marges que estableix la LCSP (que diu que ha de ser raonable, justificada i proporcional, i no limitar la participació d'empreses a la licitació, i que en cap cas la solvència econòmica pot superar el 150 % del valor estimat del contracte) per facilitar l'accés a empreses i entitats més petites. L'acreditació de solvència tècnica, professional o econòmica a través de «cessió de solvència» (amb mitjans externs o a través del compromís de conformar, en cas de resultar adjudicatàries, una unió temporal d'empreses amb altres entitats o empreses) també facilita l'accés de les petites empreses i de l'economia social a la contractació.

- En el cas de la solvència tècnica i professional, a més, es poden establir condicions per afavorir aquelles empreses que comptin amb especialistes amb formació o experiència acreditada en anàlisi i aplicació de perspectiva de gènere, anàlisi d'impacte de gènere, violències masclistes i d'altres en l'àmbit de la lluita contra les desigualtats de gènere.
- Finalment, la reducció de la càrrega de garanties i l'eliminació de la garantia provisional per fer part de les licitacions també és una mesura per afavorir les PIME i les empreses i entitats de l'economia social en la contractació pública.

#### Quadre 5. Contractes menors i contractació responsable<sup>16</sup>

Com ja s'ha esmentat, la contractació menor es justifica sovint per afavorir l'accés a la contractació pública de les PIME i entitats de l'economia social. Tot i això, a l'Estat espanyol s'ha fet, sobretot sota l'antiga Llei de contractes, un abús de la contractació menor, «fins al punt d'haver-se convertit en pràcticament l'única modalitat de contractació en petites entitats locals» (José Manuel Martínez, 2018). En molts casos, l'ús de la contractació menor constitueix una via habitual per evitar processos de licitació llargs i complexos, incomplint *de facto* els preceptes legals corresponents sobre publicitat i concurrència. En aquest sentit, la nova LCSP inclou, en l'exposició de motius, una referència a la contractació menor com a «tramitació especialment sumària per a contractes d'escassa quantia», i afegeix que ha de suposar «la consolidació de publicitat i eficiència en qualsevol contracte públic, reduint la contractació directa a situacions excepcionals». Aquesta nova normativa imposa algunes limitacions respecte a l'anterior, pel que fa a l'ús de la contractació menor, assumeix de manera implícita que ha estat una via de corrupció i incompliment dels principis de lliure concurrència i publicitat.

Amb la LCSP, els contractes menors:

- S'han de limitar a 40.000 euros per a contractes d'obres i 15.000 euros per a la resta de contractes, IVA exclòs.
- S'han de justificar a través d'un informe de l'òrgan de contractació motivant la necessitat del contracte, que ha d'incloure la justificació del procediment escollit. Segons la Instrucció 1/2019, relativa als contractes menors, de l'Oficina Independent de Regulació i Supervisió i de la Contractació,<sup>16</sup> el que s'ha de justificar és la «causa de la seva manca de planificació», i no poden ser objecte de contracte menor prestacions que tinguin caràcter recurrent, de manera que, any rere any, responguin a la mateixa necessitat per part de l'entitat contractant (Cristina Clementina Arenas, 2019).
- Han de justificar que no s'està alterant l'objecte del contracte per evitar els principis de contractació pública, específicament en relació amb el no fraccionament d'un contracte en diversos contractes menors per evitar el procés de concurs. En aquest sentit, no existeix fraccionament del contracte quan la prestació compleix una funció econòmica o tècnica per si sola i que, per tant, no existeix una vinculació indispensable i intrínseca entre diverses prestacions per la consecució d'un mateix fi. Segons la Fundació Civio, malgrat les limitacions jurídiques, entre gener i juliol de 2019, més de 6.500 contractes menors (més d'un 5 % dels publicats en la Plataforma de Contractes del Sector Públic que publicita procediments d'entitats estatals, autonòmiques i locals de tot l'Estat) van incomplir aquesta interpretació i van incórrer en fraccionaments dubtosos de contractes. Segons Civio, aquesta és «una de les maneres clàssiques de corrupció» (Eva Belmonte i David Cabo, 2020).
- No poden ser de duració superior a un any ni ser objecte de pròrroga. En la modificació de la Llei feta pel Reial decret 3/2020, de 4 de febrer de 2020, s'elimina la limitació de contractes per contractista, que pot ser contractat per diversos contractes en un mateix exercici (sempre que no sigui un fraccionament fraudulent d'un mateix contracte).
- Quant a l'obligació de sol·licitar tres ofertes, també queda eliminada en el Reial decret 3/2020, malgrat els advertiments per part de l'Oficina Independent de Regulació i Supervisió de la Contractació en el seu *Informe anual de supervisió*, de desembre de 2019, sobre el mal ús i abús d'aquest procediment. Segons l'Observatori de la Contractació Pública (OCP), aquesta eliminació de l'obligació de demanar almenys tres ofertes és un pas enrere i obre «encara més la porta a més espais d'impunitat i adjudicació directa, i no sembla que s'alinei amb l'objectiu de regeneració democràtica» (2020).

16. Instrucció 1/2019, relativa als contractes menors, de l'Oficina Independent de Regulació i Supervisió i de la Contractació: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3281>.

És important explicitar que el compliment dels principis de publicitat i lliure concurrència en el cas dels contractes menors, malgrat la no obligatorietat de certes accions (com ara demanar diverses ofertes), va a favor d'una contractació més responsable. A més, en un àmbit com és l'empresarial, tradicionalment dominat per homes, la transparència i lliure concurrència pot facilitar l'accés a la contractació pública a empreses dirigides per dones, que poden estar menys connectades a cercles de contactes entre el sector empresarial i el de l'Administració pública (per haver accedit més tard a posicions de direcció).

Finament, la contractació menor pot incorporar requeriments i clàusules d'igualtat en els seus procediments, sempre que estiguin explicitats en l'oferta del contracte.

### **2.3. Incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents fases del contracte**

Com ja s'ha esmentat, per a la preparació del contracte, cal fer una anàlisi prèvia sobre quins aspectes socials, ambientals o d'innovació són més rellevants en el seu àmbit d'actuació, per determinar quin tipus de clàusules resulta més interessant i rellevant aplicar i en quina fase és més adequat incloure-les. En l'àmbit de la desigualtat de gènere, en aquesta fase de preparació, ens pot ajudar fer-nos diferents preguntes, que ens permetin tenir una idea del context de desigualtats particulars en les quals podem influir a través d'aquest contracte, en l'àmbit de la seva execució. Cada contracte actua en realitats diferents, des de la provisió de serveis a les persones fins a la urbanització de l'espai públic, des de la compra de subministraments fins a la provisió de serveis administratius, des de l'assessoria en la definició de polítiques públiques fins a serveis financers. Tots aquests àmbits tenen característiques diferents, per la qual cosa és impensable que els mateixos criteris (i les mateixes clàusules) siguin d'igual rellevància en tots els casos. Per tant, és clau que els criteris en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere que triem per a cada contracte siguin específics i adequats per a l'àmbit.

Tot i això, no totes les persones que gestionen contractació, en tots els àmbits de l'administració, disposen de coneixements d'igualtat i perspectiva de gènere per poder fer aquesta identificació. En aquest sentit, la coordinació de la contractació pública amb perspectiva de gènere amb altres eines dins de l'estratègia de transversalització de gènere a l'ajuntament és fonamental. Així, un pla de formació en perspectiva de gènere per al personal tècnic de diferents àrees, i en específic per al personal responsable de la contractació pública, és fonamental, com veurem més endavant. La coordinació amb processos com ara els pressupostos amb perspectiva de gènere o l'anàlisi d'impacte de gènere de diferents polítiques públiques poden ajudar, també, a elaborar aquesta anàlisi i identificació.

En tot cas, per facilitar aquesta anàlisi i identificació podem, per exemple, seguir l'esquema de la metodologia de les 3R, conegut com a model suec per a l'anàlisi d'impacte de gènere dels pressupostos públics. En aquest model ens hem de demanar quines desigualtats existeixen en l'àmbit d'execució del contracte en tres blocs: Rols i estereotips, Recursos i Representació. A través d'aquesta metodologia, hem de tractar d'identificar si, amb l'aplicació de criteris i clàusules socials amb perspectiva de gènere, podem influir en la



reducció de desigualtats transformant rols i estereotips, és a dir, normes socials o valors que perpetuen les desigualtats; si podem contribuir a la reducció de desigualtats facilitant l'accés de les dones a recursos materials i immaterials per fomentar la seva autonomia, i, finalment, si es pot fomentar la presència i participació equilibrada de les dones als espais de presa de poder i decisió en l'empresa, l'equip o l'àmbit d'execució del contracte.

#### Quadre 6. Metodologia d'anàlisi de les 3R (Rols-Recursos-Representació)

##### Rols i estereotips (esfera ideològica/cultural)

- L'objecte del contracte inclou actuacions (de comunicació, formació, sensibilització...) on es pot donar un ús sexista del llenguatge o de les imatges i perpetuar rols i estereotips de gènere?
- L'objecte del contracte inclou la creació de continguts o coneixement (portal web, accions de comunicació, articles, campanya informativa, recerca o elaboració d'un informe...) que, més enllà del llenguatge no sexista, pugui incorporar la perspectiva de gènere?
- Es tracta d'un àmbit d'actuació o influència del contracte en el qual hi ha desigualtats de presència de dones derivades de rols i estereotips de gènere? (No presència de dones en àmbits molt masculinitzats a causa de normes i valors que perpetuen les desigualtats o la presència fonamentalment de dones en àmbits molt feminitzats).
- Aquestes desigualtats són més aguditzades en determinats sectors tenint en compte factors com ara l'edat, l'origen, l'ètnia, la racialització, l'orientació o identitat sexual, la renda, la diversitat funcional...?
- S'inclouen en l'objecte del contracte o en les condicions d'execució actuacions en l'àmbit de la formació (formal o no formal) on es puguin perpetuar rols i estereotips de gènere?
- Es donen condicions laborals que permetin una distribució més equitativa de les tasques de cura i reproducció (respecte dels homes)?
- En quina mesura es donen violències masclistes en l'àmbit laboral o en el del servei (relació amb o entre usuaris i usuàries)?<sup>17</sup>

##### Recursos (esfera material)

- Hi ha desigualtat en l'accés als recursos (serveis, equipaments...) vinculats a aquest àmbit?
- Aquesta desigualtat d'accés es basa en la capacitat de consum o renda o hi ha altres factors de desigualtat que intensifiquin la dificultat d'accés (edat, usos del temps —cures, conciliació—, educació, estatus migratori, diversitat funcional...)?
- Hi ha desigualtat entre homes i dones en l'accés al treball remunerat?
- Aquesta desigualtat es dona a tots els nivells de responsabilitat?
- Hi ha desigualtat en l'accés a l'educació o formació específica en aquest àmbit que dificulta l'accés al treball remunerat?
- En cas que es tracti d'un sector laboralment feminitzat, es donen condicions de treball (salari, horaris, parcialitat, temporalitat, conciliació...) adequades o, al contrari, hi ha una situació de precarietat?
- En cas d'obres i urbanisme, s'han identificat diferents usos dels espais públics i equipaments en funció del gènere?
- En cas de serveis de mobilitat pública, s'han identificat diferents usos en funció del gènere?

##### Representació

- Hi ha una presència o participació desigual de dones i homes en els espais de presa de decisions del sector empresarial o social susceptible de ser adjudicatari?
- Hi ha una presència o participació desigual de dones i homes en els espais de presa de decisions de l'àmbit d'actuació (cultural, esportiu, social...)?
- En processos de participació ciutadana que s'hagin pogut donar en l'àmbit d'actuació del contracte, hi ha una participació desigual d'homes i dones? Aquesta desigualtat s'aguditza per altres raons com ara la renda, l'edat, l'origen, l'ètnia, la racialització, l'orientació o la identitat sexual?

17. En tots els àmbits de la societat es poden donar violències masclistes, però hi ha àmbits, per exemple el de serveis a les persones o el de serveis vinculats als espais d'oci, on per diverses circumstàncies es produeix una major incidència d'aquestes violències. Cal detectar si es tracta d'un d'aquests sectors i quines són aquestes circumstàncies per poder abordar tant la prevenció com els casos d'assetjament i violències masclistes.

Aquestes són només algunes de les qüestions específiques d'anàlisi de perspectiva de gènere que podem tenir en compte en la fase de preparació del contracte. Un cop identificats quins són els aspectes més rellevants, podrem triar quins són els criteris més adequats per, així, triar les clàusules més adequades per a cada contracte. Com s'ha esmentat, per fer aquest treball previ és imprescindible que les persones responsables de preparar la contractació disposin d'un mínim de formació en perspectiva de gènere o fer una feina conjunta amb l'àrea d'igualtat. En concret, en la planificació de la contractació pública anual podem haver identificat aquells contractes més rellevants (pel volum econòmic o de la plantilla o per l'impacte de gènere) i cercar, per a aquests, la col·laboració del personal especialista en igualtat, perspectiva de gènere i feminismes.

Amb la proliferació de guies per a l'aplicació de clàusules socials i, en concret, de clàusules d'igualtat, s'ha tendit a automatitzar el procediment, aplicant les mateixes clàusules a tots els contractes, sense valorar-ne adequadament la idoneïtat en cada cas o si hi ha criteris i clàusules que no estem considerant i que poden tenir un impacte rellevant en un cas concret. Aquesta automatització és, en part, derivada de la manca de temps suficient per preparar els plecs i, per tant, encara menys per analitzar-ne el contingut i les característiques. La manca de temps deriva, també, de la manca de recursos humans, i especialment de personal especialitzat en contractació i en perspectiva de gènere, per a la preparació dels contractes: «La conseqüència sol traduir-se en l'error de no particularitzar ni adaptar les clàusules de gènere a les característiques de cada contracte i, com a resultat, es produeix una inadequació o desproporció entre la finalitat perseguida en matèria de gènere i la realitat de les prestacions a contractar» (Santiago Lesmes, 2018).

A continuació, s'aborden alguns elements que cal tenir en compte en les diferents fases de la licitació per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la contractació pública responsable.

### **2.3.1. Definició de l'objecte del contracte**

L'article 99.1 de la nova LCSP assenyalava que «l'objecte dels contractes de sector públic ha de ser determinat. Aquest objecte es pot definir segons les necessitats o funcionalitats concretes que es pretenen satisfer, sense tancar l'objecte del contracte a una solució única. Especialment, s'han de definir d'aquesta manera en els contractes en què es consideri que poden incorporar innovacions tecnològiques, socials o ambientals que millorin l'eficiència i sostenibilitat dels béns, obres o serveis que es contractin». La nova Llei assenyalava, doncs, que podem incloure elements en la definició de l'objecte del contracte que incorporin innovacions socials o atenguin necessitats socials, incloent-hi la lluita contra la desigualtat de gènere. Algunes anàlisis de la LCSP fins i tot consideren que l'ús de la perífrasi d'obligació («s'han de definir») denota que s'ha de fer (incorporar qüestions socials o ambientals en l'objecte del contracte) sempre que sigui possible (Santiago Lesmes, 2019). Hi ha dubtes de si és necessari incorporar-hi l'afegit «amb perspectiva de

gènere» sempre que sigui possible, per incorporar clàusules de gènere quan la dimensió de desigualtat en l'àmbit d'execució del contracte no sigui tan evident.

La guia CEPES<sup>18</sup> aborda aquesta qüestió de manera detallada i conclou que: «no és necessari, des del punt de vista jurídic, fer una menció expressa a una o diverses temàtiques socials en l'objecte del contracte, o titular el contracte amb referències a la perspectiva de gènere o la inserció laboral, o la qualitat en l'ocupació, o l'economia social, ja que aquestes qüestions formen part de la prestació contractual i la normativa nacional ha aclarit aquest tema, i regula que aquests criteris són plenament admissibles, perquè estan vinculats de manera intrínseca a l'objecte del contracte» (Santiago Lesmes, 2019).

Ara bé, la mateixa guia, igual que altres textos sobre aquesta qüestió, argumenta que, tot i que no és necessari, potser sí que és convenient que aquesta dimensió de gènere (o d'altres de caràcter social o ambiental) estigui explícitament inclosa en l'objecte del contracte, atès que «aporta transparència al procediment i als licitadors, de manera que queden advertits dels continguts o les obligacions socials de la prestació, proporciona major força i valor a les clàusules socials que volem incorporar, ja que es declara des del mateix objecte del contracte la seva importància, s'adverteix, en certa mesura, que no són clàusules retòriques i que se'n verificarà el compliment, i reflecteix un missatge clar de l'Administració pública contractant cap al teixit empresarial i a la ciutadania, en què manifesta el seu compromís amb la igualtat i la cohesió social» (Santiago Lesmes, 2019).

Cal tenir en compte que els contractes poden tenir un objecte mixt o múltiple, amb un objecte principal i un altre d'addicional, i és indiferent si la característica social o d'igualtat és prioritària o accessòria. Podem licitar, per exemple, l'elaboració d'un pla d'esports (objecte principal) posant especial èmfasi a aconseguir una major igualtat de gènere en l'ús dels equipaments municipals (objecte addicional). En aquest sentit, es poden incloure en la definició, com a objectiu prioritari o accessori, variables relatives a la perspectiva de gènere, justificant-ne les raons i assenyalant els avantatges que es preten aconseguir amb la seva inclusió, així com la seva contribució a una major qualitat en la prestació del servei.

A més de l'objecte del contracte, els plecs han de definir les necessitats a satisfer a través de la contractació de prestacions corresponents, que han de tenir una relació directa, clara i proporcional amb l'objecte del contracte. En aquest sentit, també resulta interessant i recomanable incloure, en les necessitats a satisfer, referències a les prioritats, els objectius i els mandats que les administracions públiques tenen en matèria d'igualtat entre homes i dones, d'inserció sociolaboral, de qualitat de l'ocupació, de protecció mediambiental, etc. (en cada cas les més adequades), per donar suport, així, a la incorporació d'aquestes perspectives en l'objecte del contracte i, posteriorment, en les clàusules socials.

---

18. *Guía de compra pública responsable y del fomento de la contratación pública de entidades y empresas de la Economía Social* de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social.

El repte consisteix, doncs, a abordar la definició de l'objecte del contracte de partida amb perspectiva de gènere. La incorporació de la perspectiva de gènere en aquesta definició pot ser òbvia en alguns casos (gestió de serveis d'igualtat, prevenció de violència de gènere, serveis ocupacionals adreçats a dones, encàrrecs d'estudis en àmbits socials, anàlisi d'impacte de gènere de polítiques públiques...), però és interessant explorar la possibilitat d'anar més enllà del que és evident i incorporar la perspectiva de gènere en aquells àmbits de les polítiques públiques on la dimensió de gènere potser no és tan òbvia.

Una proposta és aplicar aquesta mateixa lògica a àmbits on no s'hagin identificat desigualtats clares, de manera que s'incorpora la perspectiva de gènere precisament per visibilitzar aquells impactes menys visibles: per exemple, incorporar la perspectiva de gènere en àmbits com ara el disseny de l'espai públic o d'equipaments (urbanisme amb perspectiva de gènere), en serveis d'anàlisi d'impacte de polítiques públiques o en la gestió de serveis a les persones generalistes (és a dir, també en la gestió de serveis que no tenen un biaix de gènere entre les usuàries o sense un impacte directe i evident en àmbits com ara les cures o les violències).

### **2.3.2. Prohibició de contractar**

En aquest punt és important recalcar la prohibició expressa, recollida en la nova Llei de contractació pública, de la contractació d'empreses de més de 150 treballadors que no compleixin la norma de comptar amb un pla d'igualtat (és a dir, si no es compleix el que disposa l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes). Cal tenir en compte, en aquest punt, que l'1 de març de 2019 es va aprovar el Reial decret llei 6/2019 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, que ha introduït modificacions a la Llei d'igualtat i ha reduït de manera gradual el nombre de treballadors a partir dels quals és obligatori per a les empreses negociar plans d'igualtat (vegeu la [nota 14](#), a la pàgina 29). Aquest Decret llei està pendent d'un reglament que el desenvolupi i cal veure com afectarà la Llei de contractes.

Hi ha altres exclusions, com ara l'incompliment del requisit de tenir almenys un 2% de treballadors amb discapacitat per a empreses de 50 o més treballadors. També queden excloses les empreses que concorrin en alguna de les circumstàncies de l'article 71 de la LCSP (per exemple, incompliment de les obligacions tributàries o de Seguretat Social), entre les quals, d'especial rellevància per a la perspectiva de gènere, hi ha l'exclusió de les empreses «que tinguin una sanció ferma per infracció greu en matèria d'igualtat d'oportunitats, integració laboral i no-discriminació de persones amb discapacitat, o per infracció molt greu en matèria laboral i social».

La prohibició de contractar implica la impossibilitat total de participar en una licitació. En conseqüència, les empreses que incompleixin les obligacions anteriors es trobaran en la situació de no poder ser contractades per cap administració pública.

### **Plans d'igualtat i contractació pública**

L'obligatorietat de tenir un pla d'igualtat suposa un pas endavant en relació amb la jurisprudència existent abans de l'aprovació de la Llei i, en concret, de la resolució de la Comissió Mixta per a les relacions amb el Tribunal de Comptes, que recollia com a im procedent la utilització dels plans d'igualtat com a criteri d'adjudicació.

Els plans d'igualtat van rebre un impuls clau amb la Llei d'igualtat efectiva entre homes i dones promulgada pel govern de Zapatero el 2007, ja que van ser elevats a rang de negociació col·lectiva. Es posava sobre la taula l'obligació dels «representants dels agents socials (empresaris i sindicats) d'abordar, entre d'altres, el sostre de vidre, la bretxa salarial o el mateix assetjament sexual» (Ana Pérez, 2017). Tot i que no hi ha hagut una avaluació sistemàtica després de més d'una dècada d'obligatorietat de plans d'igualtat a les grans empreses, sembla que el seu grau d'adopció i el seu impacte a les empreses és força insuficient, i en tot cas no ha donat els resultats per als quals es va concebre l'eina. Només un 25 % de les empreses espanyoles tenia implantat el 2016 un pla d'igualtat, i tan sols un 17 % dels plans d'igualtat aconseguen resultats en aquestes empreses (Devillard *et al.*, 2017). Tot i que la nova normativa de la Llei de contractació pública pugui significar un increment en el nombre d'empreses que opten per acordar i implementar un pla d'igualtat, això no és garantia que la implantació sigui efectiva i que signifiqui millores en les polítiques d'igualtat, conciliació i qualitat laboral de l'empresa.

Per començar, cal tenir en compte que només les empreses de més de 250 treballadors han tingut fins fa poc l'obligació de negociar un pla d'igualtat, fet que deixa fora de l'obligatorietat la major part de les empreses a l'Estat espanyol i a Catalunya, que són petites i mitjanes empreses i que ocupen la major part de treballadors i treballadores del país. També cal tenir en compte que les dones lideren la presència en les plantilles de PIME, per la qual cosa la no obligatorietat d'aquestes empreses a adoptar mesures de promoció d'igualtat i lluita contra la desigualtat o les violències de gènere és especialment rellevant (Aida Ruiz, 2018). Les clàusules socials permeten estendre l'obligatorietat d'adoptar mesures equivalents a les d'un pla d'igualtat a les PIME que vulguin accedir a la contractació pública, però tot i això no deixa d'haver-hi limitacions a l'eficàcia i impacte d'aquestes mesures i plans.

En el cas dels plans d'igualtat, cal tenir en compte que la seva negociació cau sobre la taula de representants sindicals i empresarials, en molts casos homes i pertanyents a institucions (els sindicats i els comitès d'empresa) freqüentment molt masculinitzades, els quals sovint no compten amb la formació i la sensibilitat suficient per abordar la complexitat d'aquest tipus d'acords. La prioritat, sobretot a partir de la implementació de la reforma laboral del Partit Popular, de les demandes de millores salarials i de condicions laborals essencials (parcialitat i temporalitat) per sobre de la millora de la igualtat o de mesures per evitar l'assetjament sexual ha relegat també, en molts casos, els plans d'igualtat a un segon pla en la negociació a les empreses. Això, sumat al fet que la Llei d'igualtat obligava a negociar (no a acordar) els plans d'igualtat, els ha deixat també

en una situació de debilitat i, en la majoria dels casos, ha abocat les negociacions a un fracàs per a la part dèbil en la negociació: els treballadors i les treballadores. «En cas de no assolir acord, la mateixa empresa podia posar en marxa el seu propi pla d'igualtat prèvia mediació de la Inspecció de Treball» (Ana Pérez, 2017).

En tot cas, les clàusules socials poden permetre anar més enllà de l'obligatorietat de disposar d'un pla d'igualtat per a les empreses de més de 250 treballadors. Per exemple, l'empresa contractista pot estar obligada, disposi o no d'un pla d'igualtat, estigui o no obligada a disposar-ne, a presentar en un termini determinat a partir de la formalització del contracte les mesures aplicables per assolir la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral, eliminar estereotips, fomentar la igualtat efectiva i real entre homes i dones, exigir igualtat de salari per igual lloc de treball, promoure la conciliació corresponsable del temps laboral, familiar i personal, o contra l'assetjament sexual i la violència de gènere. Es poden establir mesures sancionadores en cas d'incompliment, que generalment suposen una sanció econòmica d'un percentatge del preu del contracte (fins a un màxim). Aquestes mesures s'han de aplicar a les persones ocupades en l'execució del contracte, no a tota l'empresa, però poden suposar una pressió per al canvi en la seva totalitat.

### **2.3.3. Solvència tècnica i professional**

La solvència tècnica i professional la constitueixen aquelles característiques considerades com a requisits necessaris perquè una empresa pugui participar en la licitació. Per definir aquests requisits de solvència tècnica, cal analitzar prèviament quines aptituds, equip humà, formació, experiència o trajectòria concretes ha de tenir com a mínim l'empresa licitadora per poder executar amb garanties l'objecte del contracte.

Ja hem vist que alleugerint els requisits de solvència econòmica, i en certa manera tècnica o professional, podem afavorir certs tipus d'empreses (PIME i entitats d'economia social). Però també es poden incorporar qüestions rellevants per a la perspectiva de gènere en l'àmbit de la solvència tècnica i professional. Sempre que tinguin a veure amb la naturalesa i l'objecte del contracte, es pot exigir una formació específica, coneixements i aptituds concretes, o experiència acreditada, de l'empresa i de l'equip que desenvolupa el projecte, en àmbits vinculats a l'aplicació de la perspectiva de gènere, com poden ser polítiques d'igualtat, prevenció i abordatge de violències masclistes, coeducació, etc. També es pot incloure com a criteri el fet de tenir el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat, sempre que es reconeguin també segells i distintius equivalents (o alternativament l'acreditació del compliment dels requisits necessaris per obtenir aquest distintiu per altres mitjans que s'han de recollir de manera expressa en els plecs). Segons la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*, «aquests criteris han d'estar determinats a la legislació aplicable, estar vinculats a l'objecte del contracte i respectar els principis d'igualtat i proporcionalitat» (Generalitat de Catalunya, 2018). En aquest sentit no es poden aplicar les clàusules d'igualtat

o gènere en la solvència tècnica de manera general a tots els contractes, sinó quan sigui coherent amb l'especificitat, el contingut i l'objecte del contracte.

Alguns exemples concrets poden ser: experiència i trajectòria acreditada de l'empresa en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes (requereix que en els plecs es concreti quin tipus d'experiència), titulació, formació i capacitació de l'equip tècnic en matèria d'igualtat de dones i homes (cal especificar quina concreta) o experiència i trajectòria acreditada de l'empresa en accions formatives i de sensibilització a usuaris i usuàries de serveis equivalents als de l'objecte del contracte o la seva plantilla de persones treballadores en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes i en violències masclistes a la feina.

Cal tenir en compte que la solvència tècnica suposa un requisit per participar en la licitació i en determina l'admissió o no. Pren sentit, doncs, que en aquelles prestacions específiques en matèria d'igualtat o aquelles prestacions que, segons la definició de l'objecte del contracte, s'hagin de desenvolupar integrant la perspectiva de gènere, per poder accedir a la licitació s'exigeixi un mínim de formació, experiència o capacitació específica en la matèria, per garantir una correcta execució del contracte. La verificació d'aquesta experiència pot anar més enllà de la declaració responsable, i s'han d'exigir còpies compulsades dels títols formatius o certificats d'elaboració de treballs similars amb anterioritat.

Aquestes clàusules es poden complementar amb criteris d'adjudicació i/o condicions especials d'execució equivalents. És a dir, no només exigir que l'empresa o l'equip disposi d'una formació, experiència o capacitació determinada mínima, sinó també valorar, en el procés d'adjudicació, aquelles empreses que superin aquests mínims, així com determinar que l'equip que ha d'executar el servei inclogui personal amb aquesta formació, experiència o capacitació com a condició d'execució.

#### **2.3.4. Criteris d'adjudicació**

Les clàusules socials com a criteris d'adjudicació són aquelles que estableixen condicions o criteris que suposen una major puntuació en el procés de licitació en cas de compliment per part del licitador. Com en els altres casos, han de ser coherents amb la naturalesa i el contingut de la prestació contractual. Amb tot i això, no s'exigeix vinculació directa amb l'objecte del contracte, sinó amb la prestació contractual: «La norma admet, considera i explica que està relacionada (i és vàlida) qualsevol qüestió integrada en la prestació contractual, en qualsevol dels seus aspectes, en qualsevol etapa del seu cicle de vida, fins i tot quan no formin part de la seva substància material, en el procés específic de producció o en allò referent a les formes de producció o comercialització mediamentalment i socialment sostenibles i justes» (Santiago Lesmes, 2019). Aquesta precisió deixa molt de marge per «premiar», en els criteris d'adjudicació, mesures per a la promoció de la igualtat en l'empresa o incorporació de perspectiva de gènere en la proposta oferta, fins i tot quan l'objecte del contracte no especifiqui aquesta característica

d'igualtat o perspectiva de gènere. S'han d'incorporar en el plec de clàusules administratives i poden estar relacionades, en la composició de la plantilla de l'empresa o de l'equip que executarà el servei, amb la integració de la perspectiva de gènere en l'oferta presentada, amb el compromís d'aplicar accions específiques per a la igualtat o d'adoptar mesures de conciliació o millora de la qualitat laboral.

Amb la nova LCSP, la principal novetat és que l'adjudicació s'ha de fer utilitzant «una pluralitat de criteris d'adjudicació sobre la base de la millor relació qualitat-preu», que s'avalua en funció de criteris tant econòmics com qualitius. Els criteris econòmics no es limiten al preu, sinó que també poden estar determinats per la relació cost-eficàcia (rendibilitat) i pel càlcul del cost del cicle de vida. Els diferents criteris d'adjudicació poden ser objectius (o quantitius o automàtics, que es valoren mitjançant xifres o percentatges obtinguts a través de fórmules) i subjectius (o qualitius o subjectes a judicis de valor).

La mateixa Llei esmenta alguns criteris qualitius que poden ajudar a avaluar millor la relació qualitat-preu, i inclou aspectes mediambientals o socials vinculats a l'objecte del contracte (art. 145.2.1r). Els socials són: «El foment de la integració social de persones amb discapacitat, persones desfavorides o membres de grups vulnerables entre les persones assignades a l'execució del contracte i, en general, la inserció sociolaboral de persones amb discapacitat o en situació o risc d'exclusió social; la subcontractació amb centres especials d'ocupació o empreses d'inserció; els plans d'igualtat de gènere que s'apliquin en l'execució del contracte i, en general, la igualtat entre dones i homes; el foment de la contractació femenina; la conciliació de la vida laboral, personal i familiar; la millora de les condicions laborals i salarials; l'estabilitat en l'ocupació; la contractació d'un major nombre de persones per a l'execució del contracte; la formació i la protecció de la salut i la seguretat en el treball; l'aplicació de criteris ètics i de responsabilitat social a la prestació contractual, o els criteris referits al subministrament o la utilització de productes basats en un comerç equitatiu durant l'execució del contracte».

En els criteris d'adjudicació, també s'hi poden afegir criteris relatius a la qualificació i experiència del personal adscrit al contracte, sempre que afecti significativament la millor execució del contracte. Aquesta opció es pot traduir a valorar positivament aquelles empreses que aportin, a la proposta d'equip per a l'execució del contracte, persones amb qualificació i/o experiència en perspectiva de gènere, violències masclistes, etc.

Tot i que en ambdós casos la Llei es refereix a criteris qualitius, en realitat es poden incorporar clàusules d'igualtat tant en l'àmbit de criteris subjectes a judicis de valor o subjectius com en l'àmbit de criteris quantificables a través de fórmules objectives. Però, atès que aquests darrers han de suposar la major part de la puntuació, és interessant incorporar la perspectiva de gènere com a clausulat objectiu o aritmètic. D'aquesta manera, no només es valora amb un sí o un no si una empresa té mesures de conciliació o aporta personal amb titulacions relacionades amb formació en perspectiva de gènere, sinó que també es poden assignar punts en funció del nombre de mesures de conciliació o del nombre de persones amb titulació. Santiago Lesmes (2018) ho explica de la manera següent:



Suposem que valorem amb una forquilla d'entre 1 i 5 punts les empreses que apliquin mesures de conciliació en el marc d'execució del contracte. El criteri és qualitatiu o subjecte a judici de valor, la qual cosa obliga a analitzar quantes mesures es proposen i quina és la qualitat i l'impacte de cadascuna d'elles. Bé, si ara pensem en la funció dels tècnics i les tècniques de contractació, hem de pensar que aquest criteri els generarà problemes: Tenen el coneixement per avaluar les diferents mesures de conciliació proposades? No. Es garanteix realment que l'avaluació serà justa i que ningú recorrerà? No. Com justifiquen en l'informe que a una empresa se li hagi donat un punt i a una altra cinc? Complicat. La solució és convertir aquest criteri subjectiu en un criteri objectiu, assenyalant que s'atorgarà 1 punt (amb un màxim de 5) per cada mesura de conciliació que les licitadores es comprometin a dissenyar i aplicar per a la plantilla que executi el contracte. I afegirem garanties, com ara que siguin dissenyades per una persona amb formació especialitzada en igualtat, o que s'acrediti la participació de la plantilla en la seva elaboració i aprovació, que es presenti una memòria d'avaluació o que beneficiïn un nombre determinat de persones.

Si bé és cert que la LCSP assenjala que sempre que sigui possible s'ha de donar preponderància als criteris objectius davant dels subjectius, en cap cas no diu que això hagi de ser de manera exclusiva, predominant ni tan sols en majoria, i tampoc no estableix que els criteris objectius hagin de tenir una ponderació mínima determinada. Per tant, els criteris subjectius són tan vàlids i legals com els objectius (tot i que, com hem vist, de vegades ens convindrà transformar-los en objectius) i també és legal que els criteris subjectius tinguin major ponderació que els objectius (en aquest cas hi haurà d'haver un comitè d'experts, format per un organisme tècnic o per una mesa de contractació de com a mínim tres persones). Tot i això, cal reconèixer la preferència per part dels òrgans de contractació, així com de secretaria i intervenció, pels criteris objectius en detriment dels subjectes a judicis de valor, perquè els criteris objectius tenen menys risc amb vista a evitar recursos, ja que es garanteix en major mesura l'objectivitat i la igualtat de tracte, cosa que facilita, a més, el treball de l'òrgan de contractació, sense haver de tenir un coneixement especialitzat en matèria social, ambiental o de gènere, ja que l'avaluació és automàtica (compleix o no compleix el criteri, no es fa una valoració del grau de compliment).

La LCSP tampoc no assenjala en cap cas que el preu hagi de tenir una ponderació mínima determinada, tot i que la inclusió dels criteris econòmics sí que és preceptiva. En tot cas, és competència de l'ens local o supramunicipal establir, en el pla de contractació social o responsable anual o en la reglamentació pertinent sobre contractació pública responsable, un màxim de puntuació del preu a tots els contractes. En el cas dels ajuntaments de Barcelona i Santa Coloma de Gramenet, per exemple, s'estableix que el preu serà un màxim del 35 % de la puntuació.

És important tenir en compte que els criteris d'adjudicació no exclouen empreses que no compleixin certs criteris d'igualtat, sinó que premien aquelles que sí que els

compleixen. En aquest sentit, en alguns casos serà més interessant incorporar els criteris com a condicions especials d'execució si volem garantir que una certa qüestió sigui d'obligat compliment per a l'empresa que finalment resulti adjudicatària.

### **Clàusules de millores laborals i salarials**

Com hem vist, la normativa de contractació pública permet, sota la nova LCSP, valorar en el procés d'adjudicació millores socials, com ara les millores en les condicions de treball del personal adscrit a l'execució del contracte, i pot establir condicions especials d'execució (com veurem) també al voltant d'aquestes condicions de treball.

Tenint en compte que els processos d'externalització de serveis públics, especialment des de l'esclat de la crisi econòmica de 2008, han significat en molts casos un deteriorament de les condicions de treball de les treballadores i treballadors que han executat els contractes, resulta especialment rellevant la possibilitat que, en el marc d'una estratègia de contractació responsable, es posi el focus en aquesta qüestió. La lògica imperant fins a l'aprovació de la nova LCSP de l'adjudicació del contracte «a l'oferta econòmicament més avantatjosa» ha significat, en molts casos, un procés de subhasta a la baixa, un «dúmping social», que ha significat *de facto* un deteriorament de les condicions laborals de les plantilles adscrites a aquests serveis (UGT, 2019). Aquesta tendència s'ha aguditzat amb l'increment d'adjudicacions a grans grups empresarials, abans especialitzats en serveis energètics o la construcció, i que han diversificat el seu negoci en la concessió de serveis públics, així com la proliferació de les empreses multiserveis (sovint com a part d'aquests grups empresarials), que a més no respecten els convenis sectorials perquè rebaixen de manera especialment sagnant els drets laborals i així augmenten els seus beneficis (UGT, 2019).

En molts casos, aquest procés de precarització laboral de les treballadores i treballadors d'empreses que executen contractes de serveis públics es dona en sectors especialment feminitzats, com poden ser el de la neteja, especialment neteja d'edificis i equípaments en el cas municipal, o el d'atenció a les persones, especialment en els casos d'atenció a la dependència (en el cas municipal, amb el servei d'Atenció Domiciliària al capdavant). La millora de les condicions laborals de les treballadores d'aquests serveis, tenint en compte l'espiral de precarització d'aquests sectors, és per tant una qüestió estratègica des del punt de vista de la perspectiva de gènere. No es tracta només de garantir la igualtat entre homes i dones en el mercat laboral i en la plantilla o d'ampliar l'ocupació laboral de les dones (especialment aquelles que tenen dificultats d'inserció laboral), sinó que aquesta ocupació i inserció es faci en condicions dignes. Promoure la responsabilitat empresarial en matèria d'igualtat passa per oferir a les dones unes millors condicions salarials, d'estabilitat i de conciliació, entre d'altres.

En el moment en què el preu deixa de ser el factor determinant per adjudicar un contracte públic, part de la pressió sobre les condicions laborals s'alleugereix. Amb la nova LCSP, també es reforça la posició de treballadores i treballadors, ja que s'estableixen obligacions essencials relatives a la qualitat de les condicions de treball i de retribució,

de manera que l'incompliment pot justificar la resolució del contracte. I com que respectar els convenis sectorials i territorials s'estableix com a obligació, s'elimina la possibilitat de dúmping social mitjançant convenis d'empresa que precaritzin les condicions laborals per sota de les condicions que marca el conveni sectorial (José María Gimeno, 2019). De fet, els plecs han d'assenyalar el conveni sectorial i territorial que resulti aplicable en funció de l'activitat objecte del contracte, de manera que, a partir de la nova LCSP, quan l'empresa adjudicatària tingui un conveni d'empresa propi, no s'aplicaran les taules salarials d'aquest conveni si són inferiors als del conveni sectorial (Faus-tino Cavas, 2018). El càlcul del pressupost base de licitació s'haurà de fer tenint en compte les taules salarials d'aquest conveni sectorial.

A més, com a criteris d'adjudicació, es podran incloure clàusules de millora de les condicions laborals i salarials (art. 145 LCSP), incloent-hi millores retributives (sempre per sobre de les condicions del conveni sectorial i territorial corresponent), altres millores econòmiques (plans de pensions, abonaments de desplaçaments, etc.) i altres condicions laborals (contractes indefinits, compensacions o flexibilitat horària, disponibilitat de llar d'infants a les dependències laborals, possibilitat de teletreball, etc.). La Direcció General de Contractació Pública de la Generalitat de Catalunya va emetre, el passat 19 de juny de 2019, la Directriu 1/2019, per la qual es fixen criteris per a l'aplicació de millores laborals i salarials com a pautes de valoració en determinats contractes. Aquests criteris, segons la Directriu, s'apliquen a les condicions laborals de les persones que han d'executar el contracte, «s'han de valorar en relació amb les altres ofertes i no poden comportar diferències no justificades en relació amb altre personal de la mateixa empresa, ni resultar contràries a la normativa laboral o al conveni col·lectiu d'aplicació». La Directriu recomana que aquestes millores com a criteri de valoració s'apliquin a «contractes de sectors amb mà d'obra intensiva en els quals el cost del personal suposa aproximadament més d'un 80 % del cost total del contracte, i en sectors amb molta oferta laboral, de manera que es pugui aconseguir la finalitat social de millora de la qualitat de l'ocupació que el fonamenta; o també en contractes en els quals, pel fet d'estar directament vinculats al tracte directe a les persones, sigui necessari assegurar la màxima continuïtat i la mínima mobilitat possible en l'execució del contracte».<sup>19</sup>

### **2.3.5. Criteris de desempat**

En cas que dues empreses obtinguin la mateixa puntuació a partir dels criteris d'adjudicació, si en els plecs no hi consten criteris de desempat, la Llei de contractació pública estableix que s'han d'aplicar per ordre els criteris socials següents:

---

19. Directriu 1/2019, de la Direcció General de Contractació Pública, per la qual es fixen criteris per a l'aplicació de les clàusules de millores laborals i salarials com a criteri de valoració en determinats contractes: <https://contractacio.gencat.cat/web/.content/gestionar/regulacio-supervisió/instruccions-dgcp/directriu1-2019.pdf>.

1. Percentatge més alt de treballadors/es amb diversitat funcional o en situació d'exclusió social a la plantilla de cada una de les empreses
2. Percentatge més baix de contractes temporals a la plantilla de cada una de les empreses.
3. Percentatge més alt de dones a la plantilla de cada una de les empreses.
4. Sorteig.

En aquest sentit, els plecs poden especificar altres criteris de desempat o prioritzar-los de manera diferent, i donar més importància a l'equitat en la composició de la plantilla o a altres criteris amb perspectiva de gènere.

### **2.3.6. Condicions especials d'execució**

Els criteris o condicions especials d'execució detallen com s'ha de desplegar el servei o la venda objecte del contracte a la pràctica. En les condicions d'execució d'un contracte, s'hi poden incloure aquells factors que estan vinculats al procés específic de producció, prestació, distribució o comerç de l'objecte de la licitació. Aquestes condicions poden ser econòmiques, relacionades amb la innovació o de tipus ambiental o social. I entre les consideracions socials es poden incloure clàusules que exigeixin a l'empresa aplicar mesures per eliminar les desigualtats i fomentar la igualtat entre homes i dones, i mesures de conciliació o d'estabilitat de l'ocupació (combatre l'atur femení). Les clàusules amb perspectiva de gènere incloses com a condicions d'execució del contracte obliguen totes les empreses a haver de complir les condicions establertes en cas de resultar contractistes i si, a més, es consideren de caràcter essencial, el seu incompliment pot suposar la imposició de penaltats o, fins i tot, la resolució del contracte.

Tal com es recull a la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics* de la Generalitat de Catalunya, sempre que un contracte impliqui la utilització de recursos humans, l'empresa contractista (o la subcontractista) ha de garantir en la seva execució «la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la classificació professional, en el desenvolupament de la carrera professional i en les retribucions salarials». Aquesta obligació s'ha de fer constar en els plecs de clàusules i/o en el document contractual com a condició d'execució, atribuint-hi el caràcter d'obligació contractual essencial, de manera que el seu incompliment esdevingui causa de resolució del contracte.

Més enllà d'aquesta obligació, segons la LCSP, els òrgans de contractació estan obligats a establir en els plecs de clàusules administratives, com a mínim, una de les condicions especials d'execució que enumera l'article 202.2, referents a consideracions econòmiques, relacionades amb la innovació, de tipus ambiental i de tipus social, i que inclouen les finalitats següents: «fer efectius els drets reconeguts en la Convenció de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat; contractar un nombre de persones amb discapacitat superior al que exigeix la legislació nacional; promoure l'ocupació de

persones amb especials dificultats d'inserció en el mercat laboral, en particular de les persones amb discapacitat o en situació o risc d'exclusió social a través d'empreses d'inserció; eliminar les desigualtats entre homes i dones en aquest mercat, afavorint l'aplicació de mesures que en fomentin la igualtat en el treball; afavorir la major participació de la dona en el mercat laboral i la conciliació de la vida laboral i la vida familiar; combatre l'atur, en particular el juvenil, el que afecta les dones i el de llarga durada; afavorir la formació en el lloc de treball; garantir la seguretat i la protecció de la salut en el lloc de treball i el compliment dels convenis col·lectius sectorials i territorials aplicables; mesures per prevenir la sinistralitat laboral; altres finalitats que s'estableixin amb referència a l'estratègia coordinada per a l'ocupació, definida a l'article 145 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, o garantir el respecte als drets laborals bàsics al llarg de la cadena de producció mitjançant l'exigència del compliment de les convencions fonamentals de l'Organització Internacional del Treball, incloses aquelles consideracions que busquin afavorir els petits productors de països en desenvolupament, amb els quals es mantenen relacions comercials que els són favorables, com ara el pagament d'un preu mínim i una prima als productors, o una major transparència i traçabilitat de tota la cadena comercial».

Cal tenir en compte que les condicions especials d'execució (d'obligat compliment) i els criteris d'adjudicació (d'assumpció voluntària) són compatibles i, tot sovint, intercanviables. De vegades, no es tracta de decidir si una clàusula s'estableix com a criteri d'adjudicació o com a condició especial d'execució, sinó que pot ser recomanable incloure'ls tots dos. Es pot establir com a condició especial d'execució una obligació amb un determinat nivell raonable que la majoria de licitadores puguin complir, però atorgar punts en l'adjudicació com a criteri de valoració a aquelles empreses que estiguin en disposició de superar aquest nivell i que aportin un major compromís (Santiago Lesmes, 2018). Es pot establir, per exemple, que com a condició d'execució es demana un determinat nombre de dones en una posició determinada, o un determinat nombre de formacions en prevenció de violències masclistes, i valorar amb una major puntuació aquelles empreses que es comprometin a complir-ho.

La combinació entre criteri d'adjudicació i condició especial d'execució, aplicant el mateix criteri d'igualtat o amb perspectiva de gènere, és interessant quan tenim en compte que les clàusules, com a criteris d'adjudicació per si soles, no garanteixen que l'empresa adjudicatària hagi de complir aquell criteri, ja que pot haver guanyat el concurs sense haver optat a obtenir la puntuació atorgada al criteri social. En aquells concursos on el preu, tot i no ser l'únic factor definitori, encara atorga la major part de la puntuació en la fase de valoració d'ofertes, aquesta qüestió és especialment rellevant. Per evitar-ho, inclourem les condicions que valorem que ha de complir l'empresa que executi el contracte com a condició d'execució (més enllà de si es valora amb major puntuació, com s'ha esmentat, aquelles empreses que superin els mínims establerts). Per tal de ser realment efectius, hem de tenir també en compte la situació del mercat a l'hora de definir les condicions especials d'execució. En aquest sentit, seran molt útils les consultes de mercat, que ens ajudaran a fixar quins són aquests mínims exigibles.

Una fórmula que sovint han utilitzat les grans empreses per no complir els criteris de responsabilitat social ha estat la manca de capacitat de control sobre les empreses subcontractades per executar part del servei licitat. La LCSP obliga l'empresa adjudicatària del contracte a garantir que les empreses subcontractistes compleixen les obligacions aplicables en els àmbits del dret ambiental, social i laboral establertes pel dret de la Unió Europea, el dret nacional, els convenis col·lectius o les disposicions de dret internacional ambiental, social i laboral enumerades en la Directiva EU/24/2014, així com les condicions especials d'execució establertes en els plecs de la licitació. En aquest sentit, qualsevol criteri que s'hi afegixi com a condició especial afectarà també les empreses subcontractades per l'adjudicatària per a l'execució del contracte.

## **2.4. Altres elements rellevants en la contractació amb perspectiva de gènere**

### **2.4.1. Condicions laborals**

Com s'ha esmentat, l'exigència de compliment del conveni col·lectiu sectorial i territorial passa per davant del conveni d'empresa. La nova Llei de contractació pública exigeix, a més, que el pressupost base de la licitació (el límit de despesa) desglossi els costos salarials estimats a partir d'aquest conveni sectorial, i el plec de clàusules administratives particulars ha d'incloure, en tots els casos, l'obligació de l'adjudicatari de complir les condicions salarials d'acord amb el conveni sectorial. Aquesta mesura és especialment rellevant en aquells casos en els quals s'han produït processos de precarització a partir de l'adjudicació d'empreses multiserveis o empreses amb convenis col·lectius especialment restrictius pel que fa a les condicions laborals. Cal tenir en compte que l'aplicació d'aquesta mesura pot comportar un increment del pressupost a assignar al contracte (en cas de licitar un servei ja externalitzat anteriorment), i que caldrà valorar si, en les noves condicions (tenint en compte el contracte), es manté la valoració econòmica que va justificar l'externalització en un primer moment (és a dir, si es manté que la gestió indirecta és més eficient, també des d'un punt de vista econòmic, que la gestió directa).

L'article 201 de la LCSP obliga els òrgans de contractació a adoptar les mesures pertinents per garantir que en l'execució dels contractes els contractistes compleixen les obligacions legals en matèria social, laboral i fiscal, entre d'altres. Per valorar si l'oferta és incompatible amb aquests complimentes, cal haver fet, tal com estableix la LCSP, una anàlisi detallada de l'estructura de costos del servei (pressupost base de la licitació), per poder identificar i verificar, per exemple, ofertes no viables o baixades de preus temeràries que puguin indicar que no s'està complint la normativa laboral o el conveni sectorial. En darrera instància, aquest mecanisme ha d'obligar les empreses licitadores a presentar ofertes serioses i rigoroses. L'article 4 preveu que s'han d'excloure dels procediments de licitació les ofertes anormalment baixes per vulneració de les obliga-

cions socials o laborals, inclòs l'incompliment dels convenis sectorials: «Davant l'incompliment per part del contractista de la normativa social i laboral, es poden establir en els plecs de clàusules penalitzats per l'incompliment de la normativa social o laboral, establir la resolució del contracte o la declaració de prohibició de contractar (art. 192, 201 i 71 de la LCSP). A títol d'exemple, es poden incloure en els plecs sancions per als supòsits d'incompliments o retards reiterats en el pagament dels salaris o per l'aplicació de condicions salarials inferiors a les derivades dels convenis col·lectius que siguin greus i doloses» (Rosa Maldonado, 2018).

Quan l'administració assumeixi per mitjans propis un servei que es prestava per personal amb obligació de subrogació, haurà de subrogar el personal. Podran imposar-se penalitzacions al contractista sortint que incompleixi l'obligació d'informar sobre les condicions de subrogació. Quan el servei sigui adjudicat a una nova empresa (contractista entrant), aquesta haurà de mantenir les condicions laborals, podrà reclamar en cas que els costos laborals siguin superiors als que es desprenen de la informació facilitada en els plecs i, en tot cas, no assumirà salaris i cotitzacions impagats per l'empresa anterior.

#### **2.4.2. Etiquetes socials i ambientals**

La LCSP estableix la possibilitat que es pugui exigir, en les prescripcions tècniques, en els criteris d'adjudicació o en les condicions d'execució del contracte, una etiqueta específica com a mitjà de prova que es compleixen les característiques exigides (però no com a criteris de solvència tècnica). Es tracta d'etiquetes (o segells) de tipus social o mediambiental, com ara les relacionades amb la producció agroecològica, el comerç just o la igualtat de gènere. L'obtenció d'aquestes etiquetes o certificacions ha de ser accessible a totes les empreses, la seva concessió ha de basar-se en criteris objectius, verificables i no discriminatoris, i han de ser atorgades per organismes independents de manera transparent. Per ser totalment legals, és necessari afegir-hi el concepte «o equivalent» quan es proposi una etiqueta o segell concret. En l'àmbit d'igualtat, es podria fer referència al distintiu empresarial en matèria d'igualtat (regulat per la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes estatal)<sup>20</sup> o el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat (inclòs com a mesura del Govern de la Generalitat en el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022).<sup>21</sup>

---

20. Ordre PCI/120/2019, de 31 de gener, per la qual es convoca la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa» corresponent a l'any 2018 i se n'estableixen les bases reguladores: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-1870](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-1870).

21. Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022: <https://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/Pla-estrategic-de-politiques-digualtat-de-gener-2019-2022>.

### 2.4.3. Condicions ambientals

D'altra banda, i des d'una perspectiva ecofeminista, cal destacar la importància de la incorporació de clàusules i etiquetes per a la sostenibilitat ambiental. Per Yayo Herrero, el punt de partida de l'ecofeminisme és la consciència de la interdependència de les cures com a éssers humans així com la consciència que «la vida humana s'insereix en un medi natural, al qual pertany i amb el qual interactua per obtenir allò necessari per mantenir les condicions d'existència» (2018). En la mesura que ignorem els límits físics i les restriccions del medi natural, tal com fa la dinàmica expansiva del capitalisme, estarem limitant les condicions per a la reproducció de la vida i les cures. En aquest sentit, i des d'un punt de vista ecofeminista, cal tenir en compte la promoció de mesures que, a través de la contractació pública, es puguin promoure per revertir els actuals processos de destrucció de l'entorn natural, emergència climàtica i deteriorament de la sostenibilitat ambiental, a través de clàusules ambientals, com a complements a les clàusules amb perspectiva de gènere, ja que poden ajudar a posar la reproducció de la vida i les cures al centre de l'economia i de les polítiques públiques.

Per posar un exemple senzill i una mica simplificat, una ciutat amb menys contaminació significa menys treball de cures per a les dones que es fan càrrec de persones dependents, com són infants o persones grans, a les quals poden afectar especialment els elevats índexs de contaminació a la ciutat. Podem, per tant, incloure criteris per valorar positivament aquelles ofertes que suposin menors emissions de gasos contaminants.

D'altra banda, quan des de la compra pública estem afavorint el consum de productes agroecològics i de proximitat, de manera indirecta estem promovent un sector, el de l'agroecologia, on la visió feminista és clau, on es fa una aposta explícita per la igualtat entre homes i dones en l'àmbit de l'agricultura i en el qual, *de facto*, hi ha una major implicació de dones que en el sector agrícola no ecològic. De fet, fa uns anys es calculava que més del 36% dels joves que s'incorporen a l'agricultura o la ramaderia ecològica són dones amb alta formació (un percentatge molt més elevat que en el sector de l'agricultura o ramaderia industrial i tradicional). En la mateixa línia, en aquells sectors especialment feminitzats on hi hagi un ús intensiu de productes químics o contaminants (com ara la neteja d'edificis i equipaments, el manteniment de parcs i jardins, o aquells que impliquin mobilitat amb vehicles), l'adopció de clàusules mediambientals contribuirà també a la seguretat en el treball de les treballadores que executen aquests serveis. Hi ha, per tant, una complementarietat, i no una competència, entre les clàusules d'igualtat, o amb perspectiva de gènere, i les clàusules mediambientals o, com hem vist abans, altres clàusules socials o d'àmbit laboral.

### 2.4.4. Comerç Just

De la mateixa manera, la incorporació de clàusules i etiquetes relacionades amb el Comerç Just impliquen una millora en les condicions de vida de les dones treballadores



en països del Sud. Cal tenir en compte que la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones són característiques intrínseques al treball de les entitats que promouen la producció de productes sota l'etiqueta de Comerç Just. La creació d'oportunitats per a productors i productores desfavorits econòmicament o en desavantatge econòmic (majoritàriament dones a causa de la feminització de la pobresa als països del Sud; l'establiment d'unes relacions comercials justes i el pagament d'un preu just per la producció; el respecte de les normes laborals i la lluita contra el treball infantil i l'exploatació laboral; el respecte al medi ambient; la contribució a la construcció de capacitats per a tothom, o l'adopció de mesures per a la no-discriminació en la contractació, la remuneració, l'accés a la formació, la promoció i la jubilació, no només per raons de gènere, sinó també per raons de raça, casta, nacionalitat, religió, discapacitat, orientació sexual, pertinença a organitzacions, afiliació política, edat, estat legal o VIH/SIDA, són alguns dels valors del Comerç Just que fan que l'adopció de clàusules de promoció de compra de productes amb aquesta etiqueta promogui processos de reversió de les desigualtats de gènere més enllà de les nostres fronteres, en els països que han estat empobrits en bona mesura per polítiques comercials i econòmiques nocives promogudes des del Nord Global.

#### **2.4.5. Justícia fiscal**

La incorporació de clàusules per a la justícia fiscal i la transparència pretén contribuir a una millora de la capacitat recaptatòria de les institucions públiques, fet que clarament pot tenir un impacte positiu en el desplegament de pressupostos amb perspectiva de gènere, no només pel que fa a revertir les retallades en les partides d'igualtat, sinó també perquè protegeix aquelles partides relacionades amb la sostenibilitat de la vida (inversió social, benestar, serveis socials, renda mínima garantida, educació, infància, dependència, pensions, etc.). En aquest sentit, destaca el que es coneix com «la clàusula ètica», derivada de la Llei 5/2017, del 28 de març, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic, que estableix mesures per fomentar l'ètica i la responsabilitat social en matèria de contractació pública. Concretament, l'article 159.2.1 disposa que cal introduir en els plecs de clàusules «l'exigència d'una declaració responsable o bé la inclusió d'una clàusula ètica per tal que els licitadors, contractistes i subcontractistes o les seves empreses filials o vinculades es comprometin a complir rigorosament la legislació tributària, laboral i de seguretat social i, específicament, a no fer operacions financeres contràries a la normativa tributària en països que no tinguin normes sobre control de capitals i siguin considerats paradisos fiscals per la Unió Europea».

En relació amb les clàusules relatives a paradisos fiscals en els contractes del sector públic, cal fer esment de l'Informe 7/2018, de 16 de novembre, de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de la Generalitat de Catalunya (Comissió Permanent). En aquest informe, tot i constatar que l'establiment d'aquest tipus de clàusules com a prohibició de contractar no és conforme a la normativa de contractació pública, es

considera «jurídicament viable establir en els plecs de clàusules administratives particulars, com a condició d'execució i, per tant, sempre circumscrita a l'execució d'un determinat contracte, l'obligació de les empreses contractistes —i, si escau, de les subcontractistes— d'aportar una declaració responsable de compromís de compliment de la legislació tributària i de no realització d'operacions financeres contràries a dita normativa en països que siguin considerats paradisos fiscals per la Unió Europea. A aquesta condició d'execució se li pot atribuir el caràcter d'essencial, sempre que les obligacions s'hagin qualificat com a essencials en el plec i que hi figurin enumerades de manera precisa, clara i inequívoca».<sup>22</sup>

#### 2.4.6. Proximitat

Finalment, cal esmentar també que la inclusió de clàusules de territorialitat no estaria a priori permesa per les directives europees. És a dir, un ajuntament no pot delimitar la procedència de l'empresa o el personal a contractar pel seu origen o residència, ja que seria contrari al principi de lliure concurrència tal com el defineix la Unió Europea. Sí que es pot exigir, com a condició especial d'execució, que es disposi d'un establiment físic, delegació o oficina en una determinada ubicació o a una determinada distància,<sup>23</sup> sempre que aquest requisit estigui justificat per l'objecte del contracte. Però, en principi, no es poden incloure criteris d'arrelament territorial com a condició de solvència o criteris d'adjudicació, ja que s'entén que comporten una restricció a la concurrència i a la llibertat d'accés. En tot cas, es poden admetre amb caràcter excepcional quan es justifiquin raons imperioses d'interès general, necessàries per garantir la realització de l'objectiu que persegueixen i que no vagin més enllà del necessari per assolir aquest objectiu.<sup>24</sup> En tots els casos, cal que «la memòria justificativa del contracte incorpori els motius que justifiquen l'exigència d'un arrelament territorial, la finalitat última de la qual no pot ser una altra que aconseguir la millor i més eficient solució possible per a la necessitat pública plantejada» (Rosa Maldonado, 2019). Aquesta puntualització és necessària en cas que l'ens local estimi necessari donar suport a empreses locals que fomenten l'ocupació femenina de qualitat o a iniciatives locals d'emprenedoria o economia social liderades i protagonitzades per dones.

---

22. Informe 7/2018, de 16 de novembre, de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de la Generalitat de Catalunya (Comissió Permanent): <https://aplicacions.economia.gencat.cat/ecodif/rest/file/download?id=97060&lang=Ca>.

23. Resolució 88/2018, de 25 de maig, del TCCSP, i resolucions 157/2017 i 204/2015 del Tribunal Administratiu de Contractació Pública de la Comunitat de Madrid.

24. Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), de 27 d'octubre de 2005, assumpte C-158/03, entre d'altres.

## 2.5. Seguiment, mesura i anàlisi de l'impacte, i rendició de comptes

Un dels principals reptes de la contractació pública responsable, així com de la inclusió de clàusules de gènere, és la manca de capacitat i eines adequades per al seguiment de l'aplicació de les mesures i els criteris compromesos per les empreses adjudicatàries. Tot i que les administracions públiques incorporen cada cop més clàusules socials i de gènere, només una petita part en fa seguiment i/o en verifica el compliment per part de l'empresa adjudicatària i, encara en menor mesura, n'avalua el resultat: «Ens trobem de veritat davant un mal endèmic, no de la contractació pública responsable en particular, sinó de la contractació pública en general» (Santiago Lesmes, 2018). La manca d'un règim sancionador efectiu i clar i les dificultats que han d'afrontar els ens locals que es disposen a imposar sancions o, fins i tot, rescissions de contracte són també rellevants. I, en tot cas, cal recordar que correspon a l'administració contractant indicar el sistema de penalitzacions en els plecs, així com determinar els casos en els quals l'incompliment d'una clàusula d'execució de contracte, per la seva condició d'essencial, sigui causa de resolució, tot respectant el principi de proporcionalitat.

En el cas dels plans d'igualtat, per exemple, si bé sovint s'exigeix la presentació del pla a les autoritats de contractació pertinents al cap d'un període curt després de l'adjudicació, aquesta presentació no és garantia de compliment de les mesures incorporades en l'esmentat pla. De fet, en molts casos, el tràmit de verificació de la condició de disposar d'un pla d'igualtat s'acaba cobrint amb la presentació d'una declaració responsable, de manera que ni tan sols es verifica la disposició real del pla d'igualtat. No se'n reclama el registre (que no és obligatori), ni una revisió del contingut o qualitat per part de l'organisme responsable del contracte. Aquesta revisió, d'altra banda, resultaria inviable amb els actuals recursos de què disposen les administracions locals. En aquest cas, la millora del sistema del Registre Públic de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya,<sup>25</sup> avançant cap a un registre obligatori i en el qual es pogués avaluar tant el procés d'elaboració del pla (de manera que es garanteixi la participació de treballadors i, en especial, treballadores en el procés així com en l'acord final per a la seva adopció) com el contingut, donaria molta més rellevància a l'obligació o condició de disposar d'un pla d'igualtat.

Segons la normativa, és l'Administració pública (els poders adjudicadors), i en concret el responsable del contracte (tal com apareix en la licitació), qui ha de controlar l'execució de les clàusules, fent constar en els plecs com l'empresa contractista ha d'acreditar-ne el compliment i quins són els mecanismes de control per part del poder adjudicador: «La incorporació de clàusules estratègiques exigeix que es porti a terme el conseqüent control del compliment efectiu de la clàusula en qüestió durant la fase d'execució.

---

25. Registre Públic de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya: <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre>.

I això, independentment de la fase en la qual aquesta clàusula entri a formar part del contingut obligacional pactat. Perquè d'una altra manera, durant la fase de licitació no es duria a terme una competència real, sinó només jocs d'il·lusió i artifici. De res serveix el respecte escrupolós en la fase d'adjudicació dels principis d'igualtat i transparència si, després de la conclusió del procediment, el compliment d'allò ofert pel licitador (o del que exigeix el poder públic) queda a criteri de l'adjudicatari» (Isabel Gallego, 2018).

Aquesta realitat xoca directament amb la manca de recursos de què disposa l'Administració pública, i en particular les administracions municipals, especialment a partir de l'aplicació de mesures d'austeritat i d'una taxa de reposició que ha impedit ja no l'ampliació, sinó fins i tot el manteniment de plantilles a molts ajuntaments. La manca de coneixements específics és també una de les problemàtiques que afronten els ajuntaments de cara a la verificació i el seguiment de les clàusules socials, especialment pel que fa a la perspectiva de gènere. Amb la voluntat política i la sensibilitat suficient, es poden incloure clàusules amb perspectiva de gènere a contractes d'àrees molt diverses, des de cultura fins a urbanisme, des d'esports fins a medi ambient, des de serveis d'atenció a les persones fins a serveis generals. Els i les responsables dels contractes que totes aquestes àrees licitin han de ser tècnics i tècniques municipals que hauran de controlar el compliment de les clàusules socials, laborals, mediambientals i/o de gènere que s'hagin inclòs en els contractes, la qual cosa, per coneixements i temps disponible, pot resultar impracticable si no es disposen dels mecanismes adequats.

La mateixa Generalitat de Catalunya reconeix que la incorporació de clàusules de contractació responsable «s'ha de ponderar sempre tenint en compte les possibilitats reals que té el poder adjudicador de controlar-ne el compliment» (Generalitat de Catalunya, 2018). És a dir, resulta recomanable limitar l'adopció de clàusules socials a la capacitat administrativa de fer efectiu aquest control. Cal tenir en compte que per molt ben pensada i elaborada que estigui una clàusula, per molt rellevant que sigui, «si no es disposa d'uns mecanismes adequats de verificació del compliment i del seguiment del seu impacte durant l'execució del contracte, és molt possible que la seva incidència real sigui mínima» (Amanda Ortega *et al.*, 2018). Millor poques clàusules, ben pensades i rellevants en relació amb l'objecte del contracte i amb la situació de desigualtat que es doni en aquell àmbit, i de les quals es pugui fer seguiment i verificar el compliment, que no pas moltes clàusules que no tindrem capacitat de comprovar si en efecte s'estan complint.

Un recurs utilitzat habitualment per les administracions per verificar el compliment de les clàusules són les declaracions responsables. Cal, però, tractar d'anar més enllà imaginant altres vies més eficients per verificar que s'estan complint els criteris d'igualtat, socials i ambientals establerts en el procés de contractació, complementant aquestes declaracions responsables. La declaració responsable funciona com a eina per ratificar l'assumpció de responsabilitat i el compromís de les empreses adjudicatàries, «però els mecanismes de verificació del compliment i del seguiment de les clàusules haurien de permetre que els poders adjudicadors confirmessin que el compliment de les clàusules és fefaent durant l'execució del contracte, i recopilar informació valuosa per a la valora-

ció de l'impacte que les clàusules incorporades estan generant. Només d'aquesta manera serà possible ajustar i modificar les clàusules en funció de la seva capacitat d'incidència» (Amanda Ortega *et al.*, 2018).

En relació amb les eines per verificar el compliment de les condicions i les clàusules del contracte, la nova LCSP obre la porta a la utilització d'etiquetes i segells promoguts per certificadores externes. Cal, però, un coneixement més detallat per part dels organismes de contractació de quines són aquestes certificacions i quins elements es verifiquen en cada cas. Serà necessari diferenciar certificacions que verifiquen el compliment d'un seguit de criteris per part de l'empresa, de processos autodeclaratius o autoavaluatius, com pot ser el Balanç Social per a empreses de l'economia social. Cal, també, un coneixement més ampli per part de les empreses, que han de veure en aquestes certificacions una oportunitat i no un procés burocràtic més per accedir a la contractació pública. En qualsevol cas, l'ús d'etiquetes, com ja s'ha esmentat, no pot ser restrictiu de la competència i sempre s'han de poder admetre certificacions equivalents a les assenyalades com a exemple en els plecs.

Més enllà de la comprovació del compliment de les clàusules socials, és imprescindible que, per tal de valorar-ne l'efectivitat, l'administració es doti d'eines per mesurar i analitzar l'impacte real de la seva aplicació. En definitiva, en l'àmbit de les clàusules d'igualtat, cal analitzar si la seva adopció ha suposat una millora en les condicions d'igualtat en el si de les empreses contractades o si hi ha hagut algun tipus d'efecte contagi en el món empresarial. L'establiment d'objectius concrets en els plans de contractació responsable així com un bon sistema d'indicadors i de recopilació i anàlisi de dades són imprescindibles per fer aquesta avaluació d'impacte. Així, sense planificació, seguiment, verificació i avaluació, difícilment podrem demostrar que l'aplicació de clàusules socials i de gènere responsables en el marc de la contractació pública té resultats positius.

Cal que aquest seguiment, control i avaluació d'impacte de les clàusules socials sigui transparent, i que s'estableixin els mecanismes de rendició de comptes suficients perquè la societat civil (entitats de l'economia social i solidària, d'inserció laboral, moviment feminista, etc.) pugui desenvolupar les estratègies necessàries per contribuir a un sistema de contractació pública que veritablement respongui a objectius ètics, de millora social i ambiental de la societat.

### 3. La contractació pública amb perspectiva de gènere als municipis de Barcelona

#### 3.1. Estat de la qüestió als ajuntaments analitzats

Dels 21 ajuntaments analitzats en el procés de la recerca (dels quals 10 van ser entrevistats, vegeu-ne el detall a l'apartat sobre el marc metodològic, pàgines 9 i 10), 12 disposaven a finals d'octubre de 2019 d'algun document normatiu o administratiu intern (guia o instrucció) per regular i fomentar la contractació pública responsable: Manlleu, Sant Adrià de Besòs, Granollers, el Prat de Llobregat, Vilanova i la Geltrú, Viladecans, Sant Boi de Llobregat, Sant Cugat del Vallès, Santa Coloma de Gramenet, Mataró, Terrassa i Barcelona. A aquests ajuntaments, s'hi ha d'afegir la Diputació de Barcelona, que també en disposa. En un dels casos entrevistats, Sabadell, estava en procés d'elaboració, i en el cas de Badalona, el 2018 la Comissió per la contractació pública responsable estava preparant una instrucció.<sup>26</sup> En el cas de Vilafranca del Penedès, tot i que no tenen una instrucció o guia específica, com veurem, fa anys que incorporen clàusules socials i d'igualtat a la contractació pública. En definitiva, dels 21 ajuntaments analitzats, només 6 no han fet passos cap a la normativització de la contractació pública responsable.<sup>27</sup>

Taula 3. Disposició de guia o instrucció sobre contractació responsable a diversos ajuntaments

Ens locals	Habitants	Capítol 2 Pressupost 2019	Disposen de guia o instrucció sobre contractació responsable	Any
Montgat*	11.819	5.503.582 €	No	
Manlleu*	20.194	6.610.700 €	Sí	2017
Sant Adrià de Besòs*	36.669	14.556.619 €	Sí	2016
Ripollet *	38.347	13.636.523 €	No	
Vilafranca del Penedès	40.055	12.093.907 €	No, però apliquen clàusules socials	
Cerdanyola del Vallès	57.740	24.885.225 €	No	
Mollet*	51.133	21.120.959 €	No	

26. Ajuntament de Badalona (2018). L'Ajuntament de Badalona es prepara per incorporar a la contractació pública local criteris socials i mediambientals, març de 2018: [http://badalona.cat/portalWeb/badalona.portal?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=detall\\_noticia&dDocName=AJB086863#wlp\\_detall\\_noticia](http://badalona.cat/portalWeb/badalona.portal?_nfpb=true&_pageLabel=detall_noticia&dDocName=AJB086863#wlp_detall_noticia).

27. En els casos de Montgat, Ripollet, Mollet, Manresa i Cornellà de Llobregat, aquesta informació s'ha obtingut a través de recerca en línia, i en el cas de Cerdanyola del Vallès, a través d'entrevista.

Ens locals	Habitants	Capítol 2 Pressupost 2019	Disposen de guia o instrucció sobre contractació responsable	Any
Granollers	60.981	22.562.969 €	Sí	2016
El Prat de Llobregat*	64.132	45.421.266 €	Sí	2017
Vilanova i la Geltrú*	66.077	24.484.197 €	Sí	2015
Viladecans	66.168	24.183.829 €	Sí	2016
Manresa*	76.250	23.983.036 €	No	
Sant Boi de Llobregat	82.904	29.231.795 €	Sí	2019
Cornellà de Llobregat*	87.173	37.771.014 €	No	
Sant Cugat del Vallès	90.664	41.819.876 €	Sí	2015
Santa Coloma de Gramenet	118.821	39.624.053 €	Sí	2018
Mataró*	126.988	41.314.034 €	Sí	2017
Sabadell	211.734	76.370.000 €	En procés d'elaboració	
Badalona*	217.741	58.648.958 €	No, però el 2018 estava en procés	
Terrassa	218.535	50.495.677 €	Sí	2014
Barcelona	1.620.343	602.966.598 €	Sí	2017
Diputació de Barcelona	5.663.284	93.395.000 €	Sí	2016

\* Informació obtinguda a través de cerca a Internet.

Font: Elaboració pròpia, octubre de 2019.

Considerant només els ajuntaments analitzats, estem parlant de 955 milions d'euros —1.048 milions si hi incloem la Diputació de Barcelona— en contractació i compra públiques (capítol 2 del pressupost de 2019 en despesa corrent en béns i serveis) que, en menor o major grau, es gestionen aplicant clàusules socials. Això no vol dir que tots els contractes es facin des d'una perspectiva de contractació pública responsable, però ens dona un indicatiu del potencial, ja que es tracta només d'una selecció de poc més d'una vintena d'institucions municipals i supramunicipals. Com es veu en la [taula 4](#), tots els ajuntaments que disposen de guies o instruccions de contractació responsable, així com la Diputació de Barcelona, hi inclouen criteris o clàusules d'igualtat o amb perspectiva de gènere. El grau de desenvolupament i detall és força divers entre els diferents textos normatius o administratius, igual que el grau d'aplicació.

La mesura més comuna és la de valorar o exigir (com a criteri d'adjudicació o condició especial d'execució) que l'empresa tingui un pla d'igualtat o adopti mesures destinades al foment de la igualtat entre homes i dones (amb diferents fórmules), i només en un cas aquest criteri no és explícit en la guia (que no vol dir que no s'apliqui en els contractes). En un dels casos, en comptes d'un pla d'igualtat, s'especifica que es valorarà el fet de disposar del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball, atorgat per l'Institut Català de les Dones, com a criteri de desempat. En diversos casos, s'explicita de fet la possibilitat d'afegir com a clàusula de desempat criteris amb perspectiva de gènere (disposar d'un pla d'igualtat, incloure mesures que afavoreixin la igualtat d'oportunitats, acreditar major percentatge

de dones contractades a la plantilla de l'empresa...). Les mesures adreçades al foment de la contractació femenina i a l'ocupació de dones en situació de vulnerabilitat (principalment dones víctimes de violències masclistes i en situació d'exclusió social) són també molt habituals. Finalment, com a criteri d'adjudicació o com a condició d'execució, en la majoria de textos s'inclouen clàusules per afavorir l'adopció de mesures de conciliació entre la vida personal, familiar i professional i corresponsabilitat, així com clàusules per a l'ús de llenguatge i imatges no sexistes.

En pocs casos s'especifica en el marc de la guia la possibilitat de definir, per part dels responsables de la contractació, l'objecte del contracte amb perspectiva de gènere, o la possibilitat d'exigir formació o experiència en igualtat o gènere com a part de la solvència tècnica (o com a criteri d'adjudicació o condició especial d'execució). També hi ha algunes guies que destaquen la possibilitat de valorar en el procés d'adjudicació la perspectiva de gènere en el projecte (un criteri subjectiu que té moltes dificultats per poder-lo objectivar). Una qüestió relativament poc freqüent és la menció explícita de clàusules per valorar o exigir que l'empresa licitadora o adjudicatària disposi de protocols de prevenció d'assetjament i violència masclista i de protocols d'actuació sobre aquest aspecte. De la mateixa manera, en poques guies i instruccions s'esmenta el criteri de fer formació en igualtat, perspectiva de gènere o prevenció i detecció de violències masclistes en el marc de l'execució del contracte. En un dels casos, la inclusió de la clàusula relativa a formació en perspectiva de gènere és obligatòria per als contractes de gestió d'equipaments i atenció a les persones.

També apareix en alguns casos, tot i que no en la majoria, la valoració o l'obligació de contractar dones en determinades posicions o categories professionals. Així mateix, s'esmenta només en dos casos la possibilitat d'incloure mesures relatives al salari mínim en àmbits especialment feminitzats. Molt poc freqüent (dos casos) és també la inclusió de clàusules per garantir la igualtat d'oportunitats i no-discriminació de persones LGTBI. En dos casos també es valora o s'exigeix l'elaboració d'anàlisis o diagnòstics de la situació de desigualtat entre homes i dones a l'empresa, en l'equip que executarà el contracte, o bé entre els beneficiaris i beneficiàries del servei objecte de prestació. Una clàusula ben interessant que es troba en un dels exemples analitzats és la d'afegir com a condició especial d'execució l'obligació per al contractista de presentar, abans de la liquidació del contracte, una memòria de l'empresa que reculli l'impacte de les clàusules socials d'igualtat i amb perspectiva de gènere (i d'altres clàusules socials). Una altra clàusula com a condició especial d'execució interessant i innovadora és el compromís de la licitadora de designar una persona de la plantilla o la contractació d'un tècnic/a en igualtat com a responsable en matèria d'igualtat. Finalment, un ajuntament també inclou una clàusula per obligar a desagregar dades en funció del gènere o del sexe.



Taula 4. Clàusules d'igualtat i perspectiva de gènere més habituals (resultats del treball de camp)

Objecte del contracte o experiència en gènere	Perspectiva de gènere en el projecte	Pla d'igualtat o mesures destinades a igualtat	Foment de la contractació femenina	Adopció de mesures de conciliació	Prevenició i actuació per assejament i violència masculista	Formacions en igualtat, perspectiva de gènere, prevenció violències	Ús de llenguatge i imatges no sexistes	Presència de dones en determinats nivells	Ocupació de dones víctimes de violència masculista o exclusió social	Mesures relatives al salari mínim en àmbits feminitzats	Igualtat d'oportunitats i no-discriminació de persones LGTBI	Diagnòstic de desigualtat a l'empresa o entre beneficiàries
Manlleu	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí					
Sant Adrià de Besòs	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí			Sí			
Granollers		Sí				Sí	Sí		Sí			
El Prat de Llobregat		Sí		Sí	Sí							Sí
Vilanova i la Geltrú	Sí	Sí	Sí	Sí		Sí	Sí					
Viladecans		Sí					Sí		Sí			
Sant Boi de Llobregat		Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		Sí	Sí		Sí
Sant Cugat del Vallès		Sí							Sí			
Santa Coloma de Gramenet	Sí	Sí		Sí			Sí			Sí		
Mataró	Sí		Sí				Sí		Sí			
Terrassa		Sí	Sí	Sí	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí		
Barcelona		Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí			Sí	
Diputació de Barcelona	Sí	Sí	Sí	Sí		Sí	Sí		Sí		Sí	

Font: Elaboració pròpia, octubre de 2019.

A continuació trobareu una relació dels diferents ajuntaments analitzats que han tirat endavant mesures de contractació pública responsable, amb el detall del marc normatiu o administratiu creat o en procés en cada cas per promoure aquest model i, si escau, la incorporació de transversalitat de gènere:

#### Diputació de Barcelona (5.663.284 h. - 93.395.000 € en despeses corrents en béns i serveis)

*Instrucció per a la incorporació de clàusules socials en la contractació de la Diputació de Barcelona (ICSC), aprovada per Decret de la Presidència, de 7 d'abril de 2016 (núm. 2658/16).*

*Recull de clàusules contractuals de caràcter social de la Diputació de Barcelona, aprovat per Decret de la Presidència, de 12 de juny de 2017 (núm. 5908/17).*

S'està plantejant una revisió del recull de clàusules arran de la nova LCSP, de la qual s'ocupa en un inici el Servei de Contractació.

És de les poques instruccions que incorporen de manera específica una clàusula adreçada a la no-discriminació de col·lectius LGTBI.

#### Ajuntament de Barcelona (1.620.343 h. - 602.966.598 € en despeses corrents en béns i serveis)

*Guia de contractació pública social i Guia de contractació pública mediambiental, aprovades a través de Decret de l'Alcaldia S1/D/2017-1271, de 24 d'abril, de contractació pública sostenible de l'Ajuntament de Barcelona.*

La Mesura de govern La transversalitat de gènere 2015 i el Pla per la justícia de gènere 2016-2020 recullen el compromís d'incloure clàusules de gènere en la contractació pública. L'any 2017 es va aprovar, a més, un protocol per a la incorporació, el seguiment i la verificació del compliment de les clàusules d'igualtat de gènere en els contractes públics de l'Ajuntament de Barcelona.

En el Pla de contractació pública per al 2018 i 2019 s'especifiquen les propostes relatives a la inclusió, el seguiment i la verificació de clàusules d'igualtat de gènere (juntament amb altres clàusules) i s'especifica en quins casos cal incloure les clàusules.

Previ a l'aprovació de les guies, es va crear, per Decret de l'Alcaldia de 23 de març de 2016, una Comissió de Contractació Pública Socialment Responsable, que va elaborar les guies i va iniciar un procés de diàleg amb entitats empresarials i socials.

En el Pla de contractació sostenible de 2019 s'inclouen diverses novetats, com ara la incorporació d'un criteri d'adjudicació avaluable de manera automàtica per al foment de la contractació femenina al catàleg de mesures socials, la incorporació de dues noves clàusules de gènere sobre formació en gènere i recollida de dades desagregades per sexe o gènere, i la incorporació de la clàusula de «Mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe» en tots els plecs de contractes de l'Ajuntament de Barcelona i el seu Grup Municipal. Aquest Pla es marca com a objectiu a assolir el 2019 que el 100 % dels contractes de l'Ajuntament de Barcelona tinguin clàusules socials, ambientals o d'innovació.

#### Ajuntament de Terrassa (218.535 h. - 50.495.677 € en despeses corrents en béns i serveis)

*Instrucció de serveis per a la inclusió de clàusules i criteris socials en la contractació pública, aprovada com a annex a les Bases del pressupost de 2015.*

Es van començar a incorporar clàusules socials en els plecs de les licitacions el 2009, quan la Junta de Govern Local va acordar la inclusió de condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació per a la contractació de personal en situació d'atur, o subcontractacions amb entitats del tercer sector.

El 2011 es va aprovar una instrucció de serveis per a l'aplicació de clàusules socials en el procés de contractació pública d'obres, serveis i subministraments, amb una guia d'aplicació.

El novembre de 2014, en Ple municipal es va aprovar una instrucció de serveis per a la inclusió de clàusules i criteris socials en la contractació pública, que es va incorporar a les Bases del pressupost de 2015, que fa obligatòria l'aplicació de clàusules socials a tots els contractes. Es plantegen renovar la instrucció només un cop passat un temps d'adaptació a la nova LCSP.

En l'apartat «Verificació de compliment de les clàusules socials» destaca la inclusió de l'acreditació següent: «El contractista ha de presentar, abans de la liquidació del contracte, una memòria de l'empresa que reculli l'impacte de les clàusules socials sobre la igualtat efectiva de dones i homes, el grau d'estabilitat en l'ocupació, la contractació de persones amb dificultats particulars d'inserció al mercat laboral, etc.».

En el darrer procés de licitació del Servei d'Atenció Domiciliària (servei molt feminitzat i precaritzat), destaca, també, la inclusió d'una clàusula condició especial d'execució per exigir a les empreses adjudicatàries el compliment del «salari mínim comarcal», per sobre del salari mínim i del salari de conveni sectorial. El procés de licitació encara està en procés.

**Ajuntament de Sabadell (211.734 h. - 76.370.000 € en despeses corrents en béns i serveis)**

No es disposa d'instrucció o guia sobre contractació pública responsable, però s'apliquen clàusules socials i de gènere a diversos contractes.

En el moment de fer l'entrevista (3 de maig de 2019), s'estava enmig del procés d'elaboració d'una proposta de guia de clàusules socials. Una comissió interdepartamental d'unes 18 persones disposaven ja d'un esborrany que, un cop finalitzat, es tenia planificat compartir amb grups municipals, entitats socials, centres especials de treball, sindicats, agrupacions empresarials, etc. La proposta inclou un clausulat obligatori i altres clàusules socials de caire optatiu. La proposta és que la comissió interdepartamental segueixi treballant un cop aprovades les clàusules, com a mecanisme de seguiment i garantia.

**Ajuntament de Mataró (126.988 h. - 41.314.034 € en despeses corrents en béns i serveis)**

*Guia pràctica per a la inclusió de criteris socials, ambientals i ètics en la contractació pública*, aprovada en el Ple municipal de febrer de 2017.

**Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet (118.821 h. - 39.624.053 € en despeses corrents en béns i serveis)**

*Guia per incorporar clàusules de contractació socialment responsable*, aprovada en el Ple municipal de 25 de juny de 2018.

Es va crear una comissió per a la contractació responsable, formada per un/a representant de cadascun dels grups municipals, de l'economia social, de les patronals, dels sindicats, així com del personal tècnic de l'Ajuntament. Aquesta comissió ha de redactar anualment un pla de contractació socialment responsable i sostenible, que s'eleva al Ple per a la seva aprovació, i vetllar pel seu compliment.

**Ajuntament de Sant Cugat del Vallès (90.664 h. - 41.819.876 € en despeses corrents en béns i serveis)**

*Instrucció de clàusules socials en la contractació pública*, aprovada per Decret de l'Alcaldia el 6 de febrer de 2015 (núm. 228/15).

La instrucció es va aprovar molt abans de la nova LCSP, i l'aplicació de clàusules socials ha avançat a l'Ajuntament de Sant Cugat des d'aleshores. Mentre que la instrucció només fa esment de la clàusula relativa al pla d'igualtat i a la contractació a dones víctimes de violència de gènere, com a clàusules explícitament amb perspectiva de gènere, actualment se n'apliquen algunes altres segons es desprèn de l'entrevista. En el moment de l'entrevista, s'estava fent un recull de clàusules socials, que incloïa clàusules de gènere.

**Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (82.904 h. - 29.231.795 € en despeses corrents en béns i serveis)**

*Instrucció de contractació pública responsable*, aprovada en el Ple municipal de maig de 2019.

El juliol de 2017, el Ple municipal va aprovar la proposta d'elaborar aquesta instrucció i se'n va iniciar el procés, inclòs en el Pla de Govern 2015-2019. Es fa una anàlisi de diferents guies i instruccions arreu de l'Estat espanyol, a escala municipal i autonòmica; es fan formacions en els àmbits directiu i polític, i es convoquen tres grups de treball en els àmbits tècnic i directiu, voluntari, que treballa en l'elaboració de la instrucció. Hi ha un procés d'elaboració on participen tècnics de diferents àrees, equip directiu i equip de govern.

Destaca aquest extracte en l'apartat de criteris generals per a la incorporació de clàusules socials a la contractació: «Per valorar l'avantatge que suposa per al contracte la incorporació de consideracions socials, cal examinar prèviament determinades circumstàncies com ara les condicions laborals del conveni sectorial de referència, per tenir en compte si una millora d'aquestes condicions pot tenir repercussió en la qualitat del servei; la infrarepresentació de la dona en el sector objecte del contracte o no; el nivell de formació del personal, i les desigualtats de gènere, entre altres aspectes».

Destaca també la incorporació de diverses clàusules innovadores des del punt de vista de la perspectiva de gènere com ara:

- «En els contractes de serveis intel·lectuals, les prescripcions tècniques han de preveure que el contractista inclougi en els documents que elabori la perspectiva de gènere i n'ha d'adaptar el contingut, si escau, a les característiques diferenciades de sexe».
- «El compromís d'elaborar i aportar un diagnòstic o una anàlisi sobre la situació d'igualtat de dones i homes a les empreses encarregades d'executar el contracte o adreçades a les persones beneficiàries de la prestació objecte del contracte».

- «El compromís de designar una persona de la plantilla o la contractació d'un tècnic/a en igualtat, com a responsable en matèria d'igualtat».

Especifica que les polítiques d'igualtat tenen com a col·lectius prioritaris dones víctimes de violència masclista, amb diversitat funcional, majors de quaranta-cinc anys, vídues, en situació de maternitat (embaràs, part i lactància) i amb càrregues familiars en nuclis monoparentals femenins.

#### **Ajuntament de Viladecans (66.168 h. - 24.183.829 € en despeses corrents en béns i serveis)**

*Instrucció per a la incorporació de criteris socials en la contractació pública dins del marc de la millora de la contractació pública responsable*, aprovada per acord de la Junta de Govern Local en sessió del 27 de juny de 2016.

Està centrada en la contractació de col·lectius en situació de vulnerabilitat o exclusió, que en el cas de dones s'explicita en dones víctimes de violència i d'altres que no puguin accedir a la renda mínima d'inserció. S'han introduït també darrerament, entre les clàusules de desempat, els criteris per afavorir empreses que en el consell d'administració o en llocs de direcció tinguin una major presència de dones que d'homes, així com empreses que tinguin el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o que en compleixin els requisits i les condicions.

#### **Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (66.077 h. - 24.484.197 € en despeses corrents en béns i serveis)**

*Guia pràctica per a la inclusió de criteris socials, ambientals i ètics en la contractació pública*, aprovada en el Ple de l'Ajuntament en sessió ordinària del mes de maig de 2015.

Ja el 2012 es va crear la Comissió de Compres i Contractació Pública Responsable (per Decret de l'Alcaldia, de 31 de maig de 2012).

#### **Ajuntament del Prat de Llobregat (64.132 h. - 45.421.266 € en despeses corrents en béns i serveis)**

*Guia per a una contractació pública social i èticament responsable*, aprovada en el Ple municipal de novembre de 2017.

Similar al cas de Terrassa, inclou una condició especial d'execució en la qual s'indica que l'empresa adjudicatària ha d'elaborar «un informe d'impacte de gènere amb indicadors i dades diferenciats per sexe de les persones usuàries del servei, així com de la plantilla que l'executarà, i detalla el contingut de les mesures d'igualtat aplicades. Aquest informe l'haurà d'entregar l'empresa abans de la finalització del contracte».

#### **Ajuntament de Granollers (60.981 h. - 22.562.969 € en despeses corrents en béns i serveis)**

*Guia de contractació pública responsable*, aprovada en el Ple municipal de 20 de desembre de 2016.

Previ a l'aprovació, es va discutir amb els diferents grups municipals. Es va treballar amb Intervenció i Secretaria, i es va crear un equip transversal per fer el seguiment de l'aplicació de la guia. Abans d'aplicar-la, es va fer un procés de difusió, preparació i formació als equips tècnics municipals i amb les empreses licitadores. A partir del segon trimestre de 2017, es va començar a aplicar i actualment es vol fer una primera avaluació del seu grau d'implantació, que s'ha fet de manera gradual i per fases.

Han donat molta importància a la formació, també amb el sector empresarial local, especialment de petites empreses, que han de poder formar-se per aplicar clàusules, també de gènere (per exemple, en l'aplicació de clàusules de llenguatge no sexista).

Es van incorporant noves clàusules específiques per a contractes concrets (per exemple, foment de la contractació masculina en el contracte del SAD, que, tot i que es va recórrer, es va guanyar el recurs i es va poder aplicar).

#### **Ajuntament de Vilafranca del Penedès (40.055 h. - 12.093.907 € en despeses corrents en béns i serveis)**

Tot i que no disposen d'instrucció o guia sobre contractació pública, apliquen des de fa temps una visió de contractació pública responsable, amb clàusules socials i, especialment, reserva de contractes. Un total del 70 % de la contractació (capítol 2) es fa a través d'economia social (centres especials de treball, empreses d'inserció i altres empreses i entitats d'economia social).

L'enfocament, per voluntat política, és la inserció laboral. Durant quatre anys van disposar al Departament de Contractació d'una persona que s'encarregava gairebé exclusivament de la perspectiva social en la contractació pública. Es va optar per definir les clàusules adaptades a cada cas més que no pas definir una guia.

**Ajuntament de Sant Adrià de Besòs (36.669 h. - 14.556.619 € en despeses corrents en béns i serveis)**

*Guia de clàusules socials, mediambientals i ètiques a aplicar en la contractació d'obres, serveis i subministraments*, aprovada en el Ple de l'Ajuntament de desembre de 2016.

El març de 2016 s'havia acordat, també en Ple municipal, la creació d'una comissió per elaborar aquest protocol, amb participació de responsables tècnics de compres i contractació i representants dels sindicats.

En l'àmbit d'igualtat, una clàusula interessant és la que valora, com a criteri d'adjudicació, la representativitat de dones amb relació laboral estable respecte al total de la plantilla que es destini a l'execució del contracte, i que atorga punts en funció del percentatge de la plantilla en condicions d'estabilitat format per dones (entre el 25 % i el 50 %, x punts; entre el 50 % i el 75 %, x punts, i el 100 % de la plantilla, x punts). És una manera no només de valorar la participació de dones en la plantilla (foment de l'ocupació femenina), sinó de fer-ho per aquelles relacions laborals estables.

**Ajuntament de Manlleu (20.194 h. - 6.610.700 € en despeses corrents en béns i serveis)**

*Guia pràctica de clàusules socials*.

Elaborada per l'Ajuntament amb el suport de la Xarxa d'Economia Social i Solidària de Manlleu, espai format per diferents iniciatives del territori. Inclou clàusules de gènere específiques tant en l'àmbit de l'objecte del contracte com en els criteris d'adjudicació i les condicions especials d'execució, entre les quals destaca la que marca un percentatge de dones a contractar de cinc punts o més respecte «al percentatge mitjà que en concepte de taxa d'activitat li atribueix a aquest gènere la darrera enquesta de població activa de l'Institut Nacional d'Estadística per al sector corresponent». L'ús de l'enquesta de població activa com a referent per fixar el barem del que suposa la promoció de l'ocupació femenina és una proposta molt adequada.

D'altra banda, en la clàusula sobre llenguatge i imatges no sexistes, especifica que «l'entitat adjudicatària s'obliga a utilitzar, en tota la documentació, publicitat, imatge o material que es generi amb motiu de l'execució del contracte, un llenguatge no sexista, evitar qualsevol imatge discriminatòria de les dones o estereotips sexistes i fomentar una imatge amb valors d'igualtat, presència equilibrada, diversitat, corresponsabilitat i pluralitat de rols i identitats de gènere». D'alguna manera, en la mateixa clàusula s'explicita el que s'entén per llenguatge i imatges no sexistes.

## 3.2. Conclusions de l'anàlisi de casos

### 3.2.1. Cap a un nou model de contractació i compra públiques responsables amb perspectiva de gènere

Una de les principals conclusions del procés d'entrevistes portat a terme és que, tot i que estem tan sols en els primers estadis, el procés de canvi de model de contractació i compra públiques cap a un model de responsabilitat social i ambiental, en el qual es considera la contractació com una política pública estratègica per avançar en objectius socials i de sostenibilitat, és innegable. En algunes entrevistes, s'ha expressat, fins i tot, la certesa que «no hi ha marxa enrere». Tot i això, s'és molt conscient que queda molt per fer i que el canvi de model, el pas de «preu» a «eficiència» com a factor central en la contractació, encara no s'ha fet i, per tant, requereix una transformació profunda de mentalitat i de cultura política i administrativa.

Cal, doncs, un procés, que no pot ser curt, de sensibilització i conscienciació en el si de les administracions públiques, en concret en les locals, que transformi no només les maneres de fer, sinó també de pensar la contractació i la compra públiques. Tal com afirma la Direcció General de Contractació de la Generalitat de Catalunya, perquè la contractació deixi de ser una mera compra de béns i serveis i passi a ser una eina per al

foment de determinades polítiques públiques, cal que a tots els nivells administratiu, directiu i polític de les administracions se'n prengui consciència. I, no menys important, cal que es posin a disposició els recursos (humans i tècnics) necessaris perquè aquesta transformació sigui possible, i no es tracti només d'una aplicació mecànica de clàusules socials que ningú no verifica i de les quals ningú no avalua el resultat.

Precisament l'avaluació de l'impacte del canvi de model i de l'aplicació de clàusules socials és clau en aquest procés de conscienciació. És bàsic poder disposar d'indicadors i dades que suportin l'argument que amb la contractació i la compra públiques es pot contribuir a reduir desigualtats, promoure ocupació de qualitat o protegir el medi ambient. L'avaluació de les polítiques públiques ha estat, des de sempre, una de les assignatures pendents de l'Administració pública i, en aquest cas, com en molts d'altres, és necessària per avançar en la transformació del model.

La inclusió de la perspectiva de gènere en la contractació i la compra públiques, com a part essencial d'aquest procés de transformació, no és un element que podem donar per fet. Tot i que en tots els casos analitzats les clàusules amb perspectiva de gènere formen part de les guies i instruccions, així com dels processos de licitació, la seva aplicació no respon sempre a una anàlisi de com amb aquella contractació es pot influir en la reducció de desigualtats. De fet, en molts casos, hi ha una tendència a aplicar només clàusules que podríem anomenar «bàsiques» (disposar d'un pla d'igualtat, impulsar mesures de promoció de la igualtat o utilitzar llenguatge i imatges no sexistes), de manera automàtica, sense un procés de seguiment i verificació de la seva aplicació i impacte, i sense plantejar-se si hi ha criteris i mesures més adequats des d'un punt de vista de gènere. L'acompanyament d'aquest procés de transformació del model de contractació i compra públiques, des de les àrees d'igualtat a escala municipal i, en especial, des d'institucions supramunicipals com ara l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona o l'Institut Català de les Dones en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, és bàsic perquè la inclusió de la perspectiva de gènere no quedi en una mera declaració d'intencions sobre el paper. Novament, la construcció i consolidació d'un model de contractació i compra públiques responsables amb perspectiva de gènere requerirà posar al servei dels equips tècnics i directius dels municipis eines i recursos humans que ho facin possible.

### **3.2.2. Normativització a través d'instruccions o guies de clàusules socials**

Per a molts ajuntaments, el procés de «normativitzar» l'aposta per la contractació pública responsable, a través de l'elaboració i aprovació de guies de clàusules socials o instruccions internes, ha estat la manera de visualitzar el compromís i fer avançar l'aposta per aquest nou model. En tots els casos analitzats s'inclou, en més o menys grau, la perspectiva de gènere en aquests documents. D'una banda, a través de la constatació que la lluita per la igualtat de gènere és un dels objectius socials que persegueix la proposta de

contractació pública responsable, i de l'altra, amb la inclusió de propostes i exemples concrets de clàusules amb perspectiva de gènere, com hem vist.

En molts dels casos, el procés és encara molt recent o, fins i tot, s'està començant a desenvolupar, i encara és aviat per fer una avaluació del grau d'aplicació d'aquests nous marcs «normatius» o, si més no, administratius, i del seu impacte. En aquells casos que fa més anys que compten amb instruccions o guies d'aquest tipus, es troben que es van elaborar en el marc de l'antiga Llei de contractes del sector públic, a criteri de les directives europees de 2014 en la majoria de casos. De vegades, aquests texts més antics resulten poc ambiciosos, especialment des del punt de vista de l'aplicació de la perspectiva de gènere, ja que només aposten per clàusules més «bàsiques». Atès que la nova LCSP facilita molt més l'aplicació de criteris socials, ambientals i de gènere en la contractació pública per dotar-la de capacitat estratègica, és interessant veure fins a quin punt cal una revisió del marc per dotar-lo de més ambició.

La nova LCSP es veu com una oportunitat per avançar en aquest marc de la contractació pública responsable. Mentre que abans la Llei espanyola es veia com un obstacle, la nova Llei aporta un marc conceptual més adequat (ja que desterra el factor preu a favor del factor eficiència o qualitat-preu) i elimina les dificultats que hi havia per introduir criteris socials, ambientals i de gènere. L'abril de 2019 es va aprovar, a més, el Pla per a l'impuls de la contractació pública responsable<sup>28</sup> en l'àmbit de l'Estat espanyol, un primer pas per, en el marc de la LCSP, impulsar aquest marc a tots els nivells de l'Administració pública.

De totes maneres, diverses responsables de contractació pública entrevistades han recalcat la necessitat d'esperar a veure com evoluciona el desplegament d'aquesta nova LCSP, testar fins on es permet anar a partir de la pràctica i veure quines resolucions judicials hi ha davant de recursos relacionats amb l'aplicació de clàusules en contractes particulars. També caldrà veure com es pronuncia el Tribunal Constitucional davant el recurs d'inconstitucionalitat presentat pel Govern d'Aragó en relació amb diversos preceptes de la Llei. Aquest recurs ha estat admès a tràmit, a diferència d'un segon recurs presentat des del grup parlamentari Unidas Podemos, En Comú Podem i En Marea, que va ser refusat pel TC, però està pendent de sentència.<sup>29</sup> Així doncs, la recent entrada en vigor de la Llei fa que encara no se'n coneguin prou les potencialitats i els límits, fet que es veu amplificat per una certa indefinició jurídica al voltant d'algun dels seus elements (Amanda Ortega *et al.*, 2018). La manca de recorregut i d'experiència del personal tècnic

---

28. Ordre PCI/566/2019, de 21 de maig, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 12 de abril de 2019, pel qual s'aprova el Pla per a l'impuls de la contractació pública socialment responsable: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-7831](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-7831) i <https://aplicacions.economia.gencat.cat/ecodif/AppJava/public/butleti.xhtml?id=14535&lang=Ca>.

29. Vegeu, sobre aquests recursos d'inconstitucionalitat, els enllaços següents: [https://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/es/actualidad/admitido-a-tramite-recurso-de-inconstitucionalidad-contr-articulos-de-la-ley-9-2017\\_707921](https://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/es/actualidad/admitido-a-tramite-recurso-de-inconstitucionalidad-contr-articulos-de-la-ley-9-2017_707921); <https://www.lavanguardia.com/vida/20180619/45267038525/aragon-recurre-ante-el-tc-la-ley-de-contratos-del-sector-publico.html>; [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-12259](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-12259); <http://www.obcp.es/opiniones/la-sentencia-del-tribunal-constitucional-de-9-de-mayo-de-2019-sobre-las-tarifas-de-los>, i <https://www.boe.es/boe/dias/2019/06/10/pdfs/BOE-A-2019-8644.pdf>.

i directiu de les administracions públiques genera també una certa inseguretat a l'hora d'elaborar i adoptar noves normes locals per aprofitar tot el potencial de la nova Llei envers la contractació i la compra públiques responsables.

En alguns casos, s'està avançant en l'aplicació de criteris i clàusules socials amb perspectiva de gènere sense disposar de cap document reglamentari o administratiu intern que ho promogui i ho emmarqui, com ara en els casos de Vilafranca del Penedès, Sant Cugat del Vallès o Sabadell, tot i que en els darrers dos casos hi havia la intenció de normativitzar-ho a posteriori, un cop hi hagi un cert rodatge de la nova LCSP.

En les entrevistes, diversos ajuntaments han destacat la importància de no partir de zero en l'elaboració d'aquests documents normatius i administratius. En alguns casos, s'ha explicat que s'han basat en experiències i textos elaborats per altres ajuntaments, tant en l'entorn català com en l'estatal (s'esmenten, per exemple, les experiències de Valladolid, Saragossa o Madrid). També han destacat la participació de persones expertes externes que han donat suport en el procés, i la realització de jornades de formació (a l'ajuntament o entre diversos ajuntaments), per partir de l'experiència d'altres. La guia elaborada per l'Institut Català de les Dones sobre contractació pública amb perspectiva de gènere és esmentada per diverses persones com a punt de partida per a la incorporació de clàusules de gènere i igualtat, tot i que es reconeix que és una eina amb certes limitacions, sobretot pel que fa al seguiment i la verificació de clàusules. Es planteja, en aquest sentit, la necessitat d'un major suport per part d'institucions supramunicipals (sigui d'àmbit provincial o autonòmic) tant en l'elaboració d'aquestes normatives com en l'aportació d'eines de formació, sensibilització, seguiment i avaluació.

La manca d'experiència dels equips tècnics de contractació i de les àrees a l'hora d'aplicar el marc de contractació pública responsable, i la consegüent manca de conscienciació de la potencialitat estratègica que aporta, es pot revertir en part fent participants aquests equips tècnics del procés de discussió, elaboració i seguiment de nous documents normatius o administratius (guies o instruccions) sobre clàusules socials i contractació pública responsable. Aquells ajuntaments que han fet el procés amb participació de personal de diferents àrees, incloses àrees com ara intervenció i secretaria, assolixen en conseqüència un major grau de conscienciació i apropiació del nou marc per part del personal de contractació i de les àrees. En aquest sentit, és molt rellevant la participació del personal directiu i tècnic d'igualtat en aquests espais interdepartamentals per garantir que la transversalitat de gènere forma part d'aquesta normativització des de l'inici del procés.

El fet que aquest procés de normativització hagi de passar, per exemple, per aprovació en el Ple municipal i que, per tant, s'hagi de presentar i sovint negociar amb els diferents grups polítics municipals pot aportar, segons quin sigui el context polític del municipi, consistència a la proposta. El fet de comptar amb el suport dels diferents grups polítics municipals, que hagin pogut participar en el procés d'elaboració de la guia o instrucció, pot aportar més continuïtat al procés de canvi de model, ja que el seu desplegament no dependrà del calendari de legislatura i podrà anar més enllà dels quatre anys



d'una legislatura encara que hi hagi un canvi de govern. En aquest sentit, des dels equips directius i tècnics es valora més una instrucció o guia que hagi passat pel Ple municipal i hagi estat aprovada, que una que simplement surti de l'equip de govern en forma de decret de l'alcaldia o mesura de govern.

Resulta destacable l'experiència d'alguns ajuntaments que mantenen aquests espais de treball interdepartamentals, i/o amb els diferents grups municipals, amb posterioritat a l'aprovació de la guia o instrucció, com a espais de seguiment, avaluació, rendició de comptes i incorporació de millores. La continuïtat d'una comissió de contractació pública responsable més enllà de l'elaboració de la guia o instrucció aporta dinamisme al procés i afavoreix que aquests documents esdevinguin vius i que s'hi puguin incorporar millores en funció d'aprenentatges obtinguts a partir del seu desplegament pràctic. La participació de les àrees d'igualtat o feminismes en aquests espais interdepartamentals és fonamental per avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en la pràctica de la contractació pública.

És important destacar que l'elaboració o aprovació de textos que normativitzen i emmarquen la contractació pública responsable no es veu en l'àmbit tècnic i directiu com un punt de destí, sinó com un punt de partida des d'on començar a treballar (o incrementar la intensitat del treball) en la direcció d'una contractació més responsable des d'un punt de vista social, ambiental i de gènere. Aquests documents, afirmen diversos responsables, no poden ser documents tancats i immo­dificables, sinó elements vius que s'han de poder anar adaptant en funció de com va evolucionant la seva aplicació. En contrast, en alguns casos s'ha destacat que els responsables polítics sí que veuen l'aprovació de les guies o instruccions com a punt de destí i deixen de dedicar atenció i recursos a aquest tema un cop està tancat el procés normativitzador, que és quan comença «la feina de veritat».

Pel que fa a la transversalitat de gènere en aquest procés de normativització, hi ha diversos casos en els quals la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere en la contractació pública es recull no només en la guia o instrucció sobre clàusules socials, sinó també en els reglaments interns d'igualtat o plans de transversalitat de gènere. L'Ajuntament de Terrassa, per exemple, inclou en el seu Reglament municipal per la igualtat de gènere, aprovat en el Ple municipal el 28 de març de 2019, l'obligació que les contractacions d'obres, de subministraments i de serveis garanteixin la promoció de la igualtat entre homes i dones, vetllin pel compliment de les obligacions en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i, en específic, per les «obligacions de disposar d'un pla d'igualtat i d'establir mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe».<sup>30</sup> Per la seva banda, l'Ajuntament de Barcelona inclou la qüestió de la contractació pública amb perspectiva de gènere en la Mesura de govern La transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona 2015 i en el Pla per la justícia de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2016-2020), així com en el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de

30. Reglament municipal per a la igualtat de gènere, Ajuntament de Terrassa: [https://bop.diba.cat/temp/06\\_022019010458.pdf](https://bop.diba.cat/temp/06_022019010458.pdf).

Barcelona (2018).<sup>31</sup> Aquest tàndem per introduir la perspectiva de gènere en la contractació pública com a compromís o obligació en la normativa interna de contractació, així com en la normativa sobre igualtat, dona més consistència al procés de transversalització de gènere també en la contractació pública. En aquesta mateixa línia, és recomanable visualitzar les expectatives pel que fa als avenços en contractació pública responsable i a la incorporació de perspectiva de gènere com a objectius de mandat, a través de propostes i objectius concrets en els plans d'acció municipal (PAM).

En alguns casos també s'ha esmentat la necessitat d'acompanyar l'aprovació d'aquestes guies de clàusules socials o instruccions de protocols adaptats als processos interns de l'ajuntament, que siguin pedagògics i útils des del punt de vista dels equips tècnics que han de dur a terme els plecs de licitacions, així com el procés de contractació i el seguiment del servei contractat. Això és rellevant tant pel que fa a la definició de l'objecte del contracte i la incorporació de clàusules socials amb perspectiva de gènere, com al seguiment i la verificació d'aquestes clàusules.

Finalment, i pel que fa al procés tant d'elaboració com de seguiment d'implementació d'aquests nous marcs normatius a escala local, diversos ajuntaments han destacat la participació d'agents socials en el procés. Així, la participació d'associacions empresarials, sindicats, centres especials de treball, empreses i entitats de l'economia social, així com entitats ambientals i feministes, en l'elaboració de les guies o instruccions (o en espais de reflexió i treball previs a la seva elaboració) i en el procés de seguiment i rendició de comptes, pot enriquir molt aquestes normatives. A la vegada, és part essencial perquè el sector empresarial i social estigui preparat per fer front als requisits del nou marc de contractació pública responsable.

### **3.2.3. Planificació de la contractació pública responsable**

La dimensió estratègica de la contractació pública, per tal d'incorporar objectius de caràcter social, ambiental o de gènere, necessàriament requereix un procés de planificació prèvia i previsió, «no es pot improvisar» (Mercè Corretja, 2018). De fet, l'article 28.4 de la LCSP imposa a tot el sector públic l'obligació de planificar i publicar la seva activitat contractual anual (com a mínim per als contractes sotmesos a regulació harmonitzada). Així, els plans de contractació anual, també a escala municipal, es converteixen en prescriptius i també en una eina de transparència, un instrument que pot facilitar la concurrència de PIME i entitats d'economia social. A més, ha de tramitar un procés adequat de planificació interna dels processos específics de contractació i tractar d'evitar trami-tacions precipitades per la urgència de terminis que ja es coneixen per endavant (per

---

31. Mesura de transversalitat de gènere: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/mesura-govern-transversalitat-genere-cat.pdf>; Pla per la justícia de gènere: [https://ajuntament.barcelona.cat/femismes-igtbi/sites/default/files/documentacio/p\\_4.2\\_pla\\_per\\_la\\_justicia\\_de\\_genere\\_0.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/femismes-igtbi/sites/default/files/documentacio/p_4.2_pla_per_la_justicia_de_genere_0.pdf), i Reglament per a l'equitat de gènere: [https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/reglament\\_equitat\\_v18\\_comissio\\_presidencia\\_final.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/reglament_equitat_v18_comissio_presidencia_final.pdf).

exemple, de serveis ja externalitzats en els quals el contracte arriba a la seva data de conclusió). Aquest pla anual de contractació ha de recollir la relació de contractes previstos per a aquell exercici, i incloure-hi l'objecte del contracte, la classificació per serveis i tipus de contracte, el valor estimat, la durada i la data estimada de licitació, perquè les empreses puguin conèixer anticipadament els plans de contractació, estar atentes a la convocatòria i anar-se planificant per fer les ofertes.

Pel que fa a la contractació pública responsable, alguns ajuntaments inclouen en la normativa pròpia la necessitat d'elaborar i publicar un pla de contractació responsable. Així, l'Ajuntament de Barcelona, per exemple, publica anualment els objectius relacionats amb l'aplicació de criteris socials, ambientals i d'innovació a la contractació i compra públiques, i també novetats relacionades amb l'aplicació de clàusules concretes.<sup>32</sup> També és interessant l'establiment d'objectius quantitius de mandat pel que fa a la contractació pública responsable i a l'aplicació de perspectiva de gènere. Aquesta estratègia, tant anual com de mandat, permet adaptar els objectius i el ritme de desplegament de l'estratègia a la dimensió del municipi.

Tot i això, hi ha hagut una certa tendència a obviar aquesta necessitat (i obligatorietat) de planificació, especialment pel que fa a identificar com aplicar els criteris socials, ambientals i de gènere de manera particular a cada contracte. La tendència ha estat a veure la incorporació de criteris de gènere, socials i ambientals a la contractació pública com un tràmit burocràtic, és a dir, a triar de manera més o menys automatitzada entre una llista de clàusules sense plantejar-se'n gaire la rellevància o la capacitat de seguiment. Més enllà de simplificar la tasca de les tècniques i tècnics responsables dels contractes, sistematitzant exemples de clàusules, és important considerar la globalitat del procés de contractació i, per tant, planificar l'activitat de contractació pública. Com que la planificació anticipada de la contractació és poc habitual, els equips tècnics responsables de contractació no disposen del temps necessari per analitzar detalladament l'objecte de cada contracte i, en conseqüència, per redactar els plecs d'una manera idònia. Aquesta planificació facilitaria també la identificació d'aquells contractes més rellevants des del punt de vista de l'impacte de gènere i, per tant, promouria, per exemple, la participació de personal tècnic d'igualtat en la supervisió de la tria i aplicació de clàusules de gènere. Aquest treball de col·laboració entre contractació, la persona responsable del contracte a l'àrea corresponent i les persones tècniques de l'àrea d'igualtat, no és possible fer-lo en condicions adequades sense una bona planificació.

Tot i que sovint no està en mans dels ajuntaments, per manca de recursos humans suficients, cal fer, doncs, una millor planificació de la contractació pública ja que cal disposar del temps necessari per analitzar les característiques del contracte (i de l'àmbit on

---

32. Vegeu el Pla de contractació pública sostenible de l'Ajuntament de Barcelona de 2018 i 2019: [https://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/pla\\_de\\_contractacio\\_publica\\_sostenible\\_2018\\_cat.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/pla_de_contractacio_publica_sostenible_2018_cat.pdf) i [https://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/190718\\_pla\\_contractacio\\_publica\\_sostenible\\_2019\\_da\\_gm.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/190718_pla_contractacio_publica_sostenible_2019_da_gm.pdf).

s'aplica) adequadament i així poder identificar els criteris de gènere més apropiats. Segons Santiago Lesmes (2018), aquesta planificació ens ha de permetre:

- Identificar els contractes públics que es licitaran en el proper exercici i, en particular, els més rellevants, bé pel seu import o perquè es tracta de contractes especialment rellevants per l'àmbit on es desenvolupen, pel personal necessari per a la seva execució (especialment si és molt feminitzat) o pel nombre i el perfil de persones beneficiàries o usuàries de la prestació contractual.
- Disposar del temps necessari per analitzar-ne el contingut i les característiques per poder-hi incorporar aquells aspectes i clausulats més adequats.
- Implicar-hi el personal tècnic especialitzat, també de les àrees d'igualtat, de manera que pugui assessorar i orientar sobre les clàusules més adequades a cada contracte.
- Fer, si escau, consultes preliminars del mercat en el sector d'activitat.

La planificació dels objectius a cobrir pel desplegament d'una estratègia de contractació pública responsable i, en particular, d'incloure-hi la perspectiva de gènere és una de les responsabilitats dels representants polítics, ja que són els governants els que han de definir el grau d'ambició i objectius, tenint sempre en compte les indicacions tècniques sobre les possibilitats i els recursos necessaris per assolir aquests objectius. Sense aquest lideratge polític, els equips tècnics podran desplegar l'estratègia, però difícilment disposaran d'objectius que marquin el ritme i el grau d'ambició, fet que obre la porta encara més a una aplicació burocràtica i automatitzada, no estratègica, de les clàusules socials, ambientals i de gènere.

Aquesta planificació ens hauria de permetre també reduir de manera substancial el nombre de contractes menors. Aquesta voluntat de reduir la contractació menor ha estat un dels aspectes destacats per algunes persones entrevistades responsables de contractació. Tot i que és possible aplicar criteris i clausules socials, ambientals i de gènere als contractes menors com a condicions d'execució, resulta més complicat incorporar-les com a criteris d'adjudicació, ja que habitualment en la contractació menor encara preval el preu com a únic factor rellevant a l'hora d'escollir proveïdor. La contractació menor no només resta transparència i bona governança a la contractació pública, sinó que limita molt els recursos disponibles per executar els serveis contractats (sovint es limita el pressupost d'un contracte menor als 15.000 euros màxims que estableix la llei, sense tenir en compte si l'execució del servei es pot fer en condicions de qualitat dins d'aquest pressupost, pel simple fet de facilitar el tràmit i els terminis per a la contractació).

Els contractes menors, d'altra banda, acostumem a estar molt més a l'abast de petites empreses i entitats de l'economia social. La incorporació, per tant, de clausules socials i amb perspectiva de gènere, com a condició d'execució, és interessant per influenciar aquest sector en l'adopció de mesures a favor de la igualtat, la conciliació i la corresponsabilitat, l'ús del llenguatge i imatges no sexistes, o l'adopció de protocols de prevenció, detecció i actuació davant de violències masclistes, entre d'altres. També la inclusió de

la perspectiva de gènere en l'objecte del contracte, en el cas de contractes menors, és una estratègia interessant.

### 3.2.4. Pertinença i rellevància

Les clàusules o criteris a aplicar en cada contracte, com hem vist, han de ser les més adequades en cada cas, aquelles que, en les clàusules de gènere, puguin tenir un major impacte en la reducció de les desigualtats entre homes i dones en l'àmbit d'actuació o sector laboral relatiu al contracte. Podríem dir, doncs, que és millor aplicar poques clàusules però rellevants, que no pas una bateria de clàusules de les quals no tindrem la capacitat de fer seguiment o de verificar el compliment, i que en alguns casos no són rellevants. La tendència a automatitzar l'aplicació de clàusules que s'ha esmentat abans facilita la sistematització del procés d'incorporació de criteris socials, ambientals o de gènere a la contractació pública, però elimina la possibilitat d'aquesta anàlisi de pertinença i rellevància de quins criteris i clàusules cal aplicar en cada cas.

Com ja s'ha esmentat en l'apartat 2.1 d'aquest document, les consultes de mercat són una eina clau en aquest procés de planificació, que ens pot ajudar a identificar els elements més rellevants que cal considerar a l'hora d'incloure clàusules en el procés de licitació i contractació. Les entrevistes realitzades han posat en evidència, però, la manca de recursos, especialment de temps, però també humans, de què disposen els ajuntaments per portar a terme aquestes consultes de mercat.

En moltes de les entrevistes, ha sorgit la dificultat de triar les clàusules de gènere més adequades en cada contracte per la manca de coneixements específics dels equips tècnics de les àrees o de contractació. Generalment, són les persones tècniques responsables del servei a executar amb el contracte les que s'ocupen de transmetre a contractació quins són els criteris o les clàusules que cal aplicar en cada cas. La manca de coneixement en l'àmbit de la perspectiva de gènere fa que habitualment en aquest àmbit s'apliquin només clàusules «bàsiques», com ara l'obligatorietat de disposar d'un pla d'igualtat o mesures equivalents, o l'ús de llenguatge i imatges no sexistes, considerades en molts casos com a clàusules obligatòries. No es fa, doncs, una anàlisi de desigualtats de gènere existents en el context en el qual s'ha de desenvolupar el servei, en l'objecte d'aquest servei o en el procés de producció dels béns subministrats. Processos de formació sobre perspectiva de gènere específics per àrees poden ajudar en aquest sentit (així com en processos d'elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere o altres estratègies de transversalització de gènere en les polítiques públiques municipals).

Davant la manca de recursos i coneixements per elaborar aquestes anàlisis específiques de context per a una tria de criteris i clàusules més pertinents, algunes guies i instruccions, i especialment en els plans de contractació responsable, marquen clàusules adequades per tipologies de contractes. Per exemple, es recomana valorar com a criteri d'adjudicació o establir com a condició especial d'execució la formació en perspectiva de gènere de l'equip que executarà el servei per a tots aquells serveis de gestió d'equipaments

i d'atenció a les persones (vegeu el cas de Barcelona). En aquest mateix sentit aniria la recomanació de la Direcció General de Contractació de la Generalitat de Catalunya d'incorporar, en els contractes de serveis en els quals els possibles licitadors siguin establiments, entitats o persones que organitzin o promoguin activitats d'oci, empreses de seguretat, empreses proveïdores de serveis de personal, professionals de la seguretat, etc., com a criteri d'adjudicació, l'adhesió d'aquestes empreses o entitats al Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci (aprovat per la resolució INT/895/2019, de 4 d'abril, i publicat en el DOGC de l'11 d'abril, núm. 7852).<sup>33</sup>

### 3.2.5. Formació i conscienciació

Tots els ajuntaments entrevistats destaquen la importància de la formació dels equips tècnics tant en l'àmbit d'igualtat i perspectiva de gènere com en el de contractació pública responsable, per entendre quines són les possibilitats, però també per contribuir a un canvi de mentalitat entre els equips tècnics i directius. Per poder aplicar perspectiva de gènere a la contractació pública, ha de canviar la mirada dels equips tècnics, i perquè això succeeixi, és molt clau la formació (així com els espais de coordinació transversals i interdepartamentals abans esmentats).

És destacable l'experiència de l'Ajuntament de Granollers que, un cop aprovada la *Guia de contractació pública responsable*, i abans de la seva aplicació, va destinar un procés d'alguns mesos a difusió, preparació i formació entre els equips tècnics municipals, així com amb les empreses licitadores. També l'Ajuntament de Barcelona ha destacat l'esforç que s'ha fet en l'àmbit de formació interna. Alguns ajuntaments han remarcat la manca de capacitat per portar a terme aquestes formacions, per la qual cosa és especialment rellevant el suport que puguin rebre d'institucions supramunicipals.

En l'àmbit de la formació es detecten quatre necessitats diferenciades:

- En primer lloc, la intensificació dels plans de formació en transversalitat de gènere entre el personal tècnic i directiu municipal de les diferents àrees (ja previstos en molts casos en els plans interns d'igualtat o en processos de transversalització, com ara els pressupostos amb perspectiva de gènere). Destaca, aquí, la demanda de formacions específiques per àrees per poder identificar les especificitats de cada àmbit (per exemple, cultura, esports, joventut, urbanisme, serveis socials o atenció a les persones amb perspectiva de gènere).
- En segon lloc, la formació en contractació pública i, específicament, en la dimensió estratègica de la contractació pública responsable (i amb perspectiva de gènere) també entre els equips tècnics i directius de les diferents àrees. En molts casos s'ha destacat la manca de coneixements sobre contractació pública entre els equips de les

33. Clàusula social: Adhesió al Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci: <https://contractacio.gencat.cat/web/.content/gestionar/eines/clausules-tipus/clausula-protocol-violencias-sexuals.pdf>.

àrees que, *de facto*, han de gestionar la preparació i el seguiment de contractes de serveis o compres.

- També la formació específica en transversalitat de gènere, així com en criteris socials i ambientals, adreçada específicament al personal de contractació, així com al d'intervenció i secretaria, que són clau en els avenços administratius i normatius per progressar en el model de contractació responsable
- Finalment, la formació dels i les representants polítics sobre la dimensió estratègica i la potencialitat de la contractació pública responsable, així com sobre les oportunitats d'incorporar-hi la perspectiva de gènere.

Aquestes quatre línies de formació poden ajudar a identificar millor quins criteris i clàusules cal aplicar en cada contracte, però també a donar una empenta al canvi de model cap a una contractació pública responsable i a conscienciar de la seva dimensió estratègica.

### **3.2.6. Suport al mercat**

Alguns ajuntaments han destacat la importància de treballar conjuntament amb els agents econòmics i empresarials, especialment les PIME, empreses d'economia social, cooperatives, centres especials de treball i entitats socials d'inserció locals. Si no coneixem les capacitats del mercat, podem anar massa enllà aplicant clàusules i criteris, i pot ser que acabem dificultant l'accés a la contractació pública a petites empreses i entitats que no tenen tanta capacitat com les grans per adaptar-se ràpidament a les exigències de l'administració, almenys sobre el paper.

És important portar a terme sessions de treball per conèixer les capacitats dels agents locals i aquells sectors socials i empresarials als quals volem donar estratègicament suport, així com oferir formacions a aquests agents econòmics locals perquè s'adaptin, no només a les exigències de l'administració, sinó també als criteris d'igualtat, socials o ambientals que són desitjables (a més d'exigibles jurídicament, en molts casos). Així, si volem que les polítiques d'igualtat, conciliació i corresponsabilitat o l'aplicació de perspectiva de gènere avancin en les empreses, no només hem de desplegar l'estratègia de la pastanaga (si no t'adaptes no podràs accedir al pastís de la contractació pública), sinó també eines de suport per ajudar-les en la transició.

Com s'ha esmentat, en aquest àmbit cal donar importància (i temps) a les consultes preliminars de mercat per saber què es pot demanar als agents econòmics i què cal treballar amb ells per poder-ho demanar.

### **3.2.7. Recursos humans**

Com ja s'ha assenyalat, la manca de personal tècnic suficient per a la fase preparatòria, l'elaboració de plecs, el seguiment i l'avaluació és una problemàtica comuna de la ma-

joria dels ajuntaments entrevistats. En els casos dels ajuntaments més petits, aquesta mancança és especialment rellevant. La sobresaturació dels equips tècnics fa que es vegi la contractació responsable i l'aplicació de la perspectiva de gènere com una «pedra a la sabata» i no com una oportunitat per millorar la política pública.

En aquest sentit, pot ser recomanable disposar d'una distribució més clara de responsabilitats i tasques al llarg del cicle de vida del contracte entre el personal municipal. Cal distingir, en aquest sentit, entre qui s'ocupa i participa (i com), d'una banda, en la planificació i preparació de plecs; de l'altra, en el seguiment i la verificació, i finalment, en l'avaluació i les recomanacions. Aquí és especialment important determinar quin ha de ser el rol dels equips tècnics d'igualtat, per maximitzar la capacitat d'influència en funció de les capacitats.

Tot i que, generalment, no està en mans de molts ajuntaments a causa de les limitacions pressupostàries i de la taxa de reposició, cal valorar la importància de destinar més recursos tècnics i formació si es vol avançar en una contractació pública responsable amb perspectiva de gènere.

### **3.2.8. Seguiment, verificació i avaluació**

Hi ha pràcticament unanimitat a assenyalar que una de les assignatures pendents és el seguiment i la verificació del compliment i l'impacte de les clàusules socials i ambientals, en general, i de gènere, en particular. Hi ha dificultats importants per fer un seguiment efectiu de l'aplicació de les clàusules en l'execució del contracte, així com de l'avaluació del seu impacte, des de la manca de recursos tècnics i, sobretot, temps, fins a la manca d'eines i coneixement per identificar els verificadors millors en cada cas.

En alguns casos hi ha mecanismes de verificació eficients identificats, però en d'altres, els mecanismes existents són clarament insuficients. Moltes vegades, l'ús més que generalitzat de declaracions responsables com a eina de verificació per a la majoria de clàusules socials i de gènere és poc adequat i insuficient. Incorporar a les guies i a les instruccions internes la informació relativa als verificadors possibles per a cada clàusula, més enllà de la declaració responsable, també pot ajudar al procés de seguiment i verificació (vegeu la [taula 5](#) amb exemples al final d'aquest apartat). De fet, bona part de les guies revisades en aquesta recerca se centren en les clàusules que es poden aplicar, i rarament en tot el procés, i deixen fora de la guia els detalls pràctics de les fases tant de preparació com de verificació, seguiment i avaluació.

En pràcticament tots els casos entrevistats, s'assenyala la manca de personal i la seva manca de capacitats i també la saturació de partida del personal municipal com a factors clau per abordar aquesta dificultat. Tot i que la nova Llei obliga a assenyalar un responsable del contracte, no s'ha interioritzat que dins d'aquesta responsabilitat hi ha el seguiment de l'aplicació de clàusules socials, ambientals i de gènere, i la revisió dels verificadors. De fet, per a algunes de les persones entrevistades responsables de contractació, no està clar que aquesta responsabilitat de seguiment hagi de recaure en la persona



responsable del contracte. També sorgeix el dubte de fins on ha d'arribar aquesta tasca de seguiment i verificació. Atès que moltes de les clàusules tenen a veure amb les condicions laborals, es posa sobre la taula el perill que vulguem convertir els responsables del contracte en «inspectors de treball».

L'existència de comissions tècniques als ajuntaments que puguin supervisar aquest procés de seguiment i verificació, i aportar eines per a la seva sistematització, també pot ajudar en aquest procés, traient el pes de la responsabilitat de la figura del responsable del contracte. En aquest sentit, cal reflexionar sobre fins a quin punt cal invertir la càrrega de la prova del seguiment de l'execució dels contractes i de compliment de les clàusules cap a les adjudicatàries. Aquesta càrrega es pot complir via l'elaboració d'informes periòdics o via el compliment de qüestionaris electrònics sobre els detalls d'execució del contracte, i complimentar aquests informes o qüestionaris amb les proves de verificació corresponents.

D'altra banda, el desenvolupament de l'administració electrònica i d'eines informàtiques específiques que facilitin aquest seguiment pot ajudar molt en aquesta tasca. El rol dels ens supramunicipals (Diputació de Barcelona, Generalitat de Catalunya o Administració central de l'Estat) és clau per mancomunar el desenvolupament d'aquestes eines. També s'apunta, per part d'alguns ajuntaments, a aprofitar eines desenvolupades per ajuntaments amb més recursos, com és el cas de l'Ajuntament de Barcelona.

Quan es parla sobre el seguiment, també sorgeix que cal limitar l'aplicació de clàusules a aquelles de les quals es pugui fer seguiment, perquè si s'exigeixen criteris, però no se'n fa el seguiment ni se'n verifica el compliment, és com si les clàusules no existissin. Aquesta realitat fa que les empreses confiïn que no hi haurà una comprovació efectiva del compliment de les clàusules i que, per tant, s'hi puguin comprometre en el procés de licitació encara que no hi hagi intenció real de complir els criteris. En aquest sentit, no només cal avançar en els processos de seguiment i verificació, sinó també a detallar en els plecs el règim sancionador concret que implicarà l'incompliment de les clàusules i assenyalar aquelles essencials que poden implicar la rescissió del contracte.

En aquest àmbit de la verificació, també és clau el treball, des d'àmbits supramunicipals i en especial des de la Generalitat de Catalunya, en processos certificadors que facilitin aquesta tasca: «La nova LCSP obre la porta al paper que les certificacions externes de tot tipus en matèria ambiental, social i de governança poden tenir en aquest sentit» (Amanda Ortega *et al.*, 2018). Però, per a una adequada aplicació de certificats com a eines de verificació, és important millorar el coneixement entre els equips tècnics responsables de la contractació de quines certificacions hi ha, de quins estàndards i criteris inclouen, així com de les diferències entre ells, i dels requisits específics que avaluen. Aquesta informació és imprescindible per poder incorporar aquestes certificacions com a requisits en l'elaboració de les clàusules, però també per avaluar quines certificacions externes hi ha i quines serien necessàries per contribuir a avaluar i acre-

editar el compliment de criteris socials, ambientals i de gènere en el marc de la contractació pública.

Relacionada amb aquesta qüestió, hi ha la manca d'operativitat real del Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya. Com que no és un requisit obligatori (registrar els plans d'igualtat d'empresa) i no es dona cap tipus d'avaluació sobre els seus continguts, el fet que una empresa tingui un pla d'igualtat no és, en realitat, prova que estigui aplicant una bona política d'igualtat. En canvi, iniciatives com ara el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat poden ser útils, però caldrà que el seu ús es faci més extensiu entre les empreses perquè el certificat sigui realment efectiu.

Quan es decideix externalitzar un servei a gestió indirecta (o mantenir la gestió indirecta d'un servei ja externalitzat), cal tenir en compte aquesta tasca de seguiment en el càlcul dels costos interns que haurà d'assumir l'ajuntament. Sovint, si es té en compte aquest cost, la justificació econòmica que moltes vegades s'utilitza per argumentar la gestió indirecta perd pes: «Bona part de les externalitzacions ni es controlen ni s'avaluen i, si es fa, és de manera molt precària i insuficient, i moltes vegades el problema és que quan es decideix externalitzar un servei públic no s'imputen els costos organitzatius del seu control. Si s'imputessin aquests esforços, no totes les externalitzacions superarien sempre les anàlisis cost-benefici, és a dir, tot sovint s'externalitzen serveis sense que sigui viable l'externalització considerant el circuit complet que hauria d'agrupar una externalització» (Carles Ramió, 2009). Aquesta manca de control i avaluació no només resta eficiència al procés de gestió indirecta i pot deixar sense efecte real l'esperat impacte de les clàusules socials, sinó que a més genera una pèrdua de control sobre el servei i la seva qualitat per part de l'Administració pública: «És imprescindible que les administracions públiques es dotin d'unitats i de personal destinat a controlar les externalitzacions i que no es limitin només a dissenyar uns plecs de condicions, el compliment dels quals després no s'està en condicions de garantir» (Carles Ramió, 2009).

Finalment, la manca de cultura d'avaluació d'impacte de les polítiques públiques fa que no es pari prou atenció a la necessitat d'avaluar l'impacte de l'aplicació de clàusules socials, en general, i de gènere, en un nou marc de contractació pública responsable, en particular. Normalment no es fa un seguiment sistematitzat de l'aplicació de clàusules (no se sap, en general, quants contractes o quin percentatge dels recursos destinats a contractació han estat licitats amb clàusules socials o de gènere), tampoc no sabem si s'assoleixen els objectius establerts (perquè sovint no es defineixen objectius quantitatius específics en la contractació pública responsable), no sabem tampoc quin és l'impacte aconseguit a través de l'aplicació de clàusules socials, i rarament ens dotem d'indicadors clars per avaluar-ne els resultats. A més, el fet que els ajuntaments no estiguin coordinats entre ells en dificulta l'avaluació. Aquesta necessitat de recopilar i analitzar les dades de contractació no només és necessària per una qüestió d'anàlisi de l'impacte, sinó també per transparència i qualitat democràtica.

És clau, a banda del seguiment contracte a contracte, fer un seguiment de conjunt, una anàlisi de la implantació de clàusules en la contractació i la compra públiques, així

com de l'impacte que això té en les empreses i la provisió de serveis, tant a escala municipal com agregada entre diversos municipis. Resulta especialment clau poder registrar els avenços i les millores en l'àmbit de la contractació i la compra públiques responsables, i compartir-los entre les diferents administracions públiques, no només com a exercici de transparència i avaluació d'impacte, sinó també per l'elevat índex de replicabilitat i la reducció de riscos. Novament, el rol dels ens supramunicipals en aquest àmbit pot ser clau, tant proveint d'eines com aportant metodologies o suport extern per a la realització d'aquesta recopilació de dades, o compartint informació i anàlisis d'impacte.

Per compartir aquests coneixements i avenços són rellevants les trobades i formacions de caràcter tècnic que s'organitzen en espais com ara la Xarxa de Municipis per l'Economia Social i Solidària (XMESS) o altres espais específics que puguin generar la Generalitat de Catalunya o la Diputació de Barcelona. També és interessant col·laborar en la construcció de portals com ara el de Contrata Responsable,<sup>34</sup> de REAS, una plataforma oberta i transparent que recopila documentació, guies, instruccions i clàusules específiques: «Cal continuar treballant per a la universalització d'aquests recursos ja que, d'altra manera, els poders adjudicadors més petits no tindran capacitat per incorporar aquestes noves oportunitats que la LCSP ofereix en la seva plenitud» (Amanda Ortega *et al.*, 2008). Aquests espais compartits, siguin presencials o virtuals, són especialment rellevants, perquè aquells ajuntaments amb menys recursos puguin conèixer, aprendre i incorporar els aprenentatges d'aquells ajuntaments amb més capacitats o experiència.

**Taula 5. Exemples de verificadors en funció de les clàusules de gènere<sup>35</sup>**

Críteris	Verificació
<b>Diagnòstic o anàlisi sobre la situació d'igualtat de dones i homes a l'empresa, a la plantilla que executa el contracte o de les persones beneficiàries</b>	Còpia de la diagnosi o anàlisi, certificada per una persona amb formació especialitzada en igualtat; es pot complementar amb declaració responsable de la plantilla de l'empresa o la representació legal dels treballadors i treballadores d'haver participat en la seva elaboració i aprovació.
<b>Formació en matèria d'igualtat a la plantilla que executa el contracte</b>	Certificat expedit per l'empresa, administració o persona formadora, indicatiu de continguts, durada i assistents.
<b>Designació d'una persona de la plantilla o contractació d'un tècnic en igualtat com a responsable en matèria d'igualtat</b>	Certificat emès per l'empresa, indicatiu de la designació nominal d'un treballador o treballadora, o bé còpia del contracte mercantil comprensiu de la contractació d'una persona tècnica en igualtat, amb indicació de tasques assignades i durada del contracte.

34. <https://contratacionpublicaresponsable.org>.

35. Exemples extrets de: *Guía de compra pública responsable y del fomento de la contratación pública de entidades y empresas de la Economía Social*: [https://www.cepes.es/index.php?action=carga&a=archivo\\_5c5c20c667164.pdf](https://www.cepes.es/index.php?action=carga&a=archivo_5c5c20c667164.pdf) i *Incorporación de la perspectiva de género en contratos, subvenciones, convenios y conciertos*, Instituto Navarro para la Igualdad, Gobierno de Navarra: <http://www.fnmc.es/wp-content/uploads/sites/135/2018/11/GUIA-FNMC-IGUALDAD.pdf>.

Críteris	Verificació
<b>Protocol o mesures específiques per prevenir i fer front a l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina o entre persones beneficiàries o usuàries</b>	Còpia del protocol o de les mesures adoptades per prevenir l'assetjament sexual, certificat per una persona amb formació especialitzada en igualtat; es pot complementar amb declaració responsable dels treballadors i treballadores d'haver participat en la seva elaboració i aprovació. S'ha d'acompanyar d'una breu memòria de les accions de comunicació i formació interna o externa portades a terme.
<b>Protocol específic sobre l'ús de llenguatge i imatges no sexistes</b>	Còpia del protocol específic, certificat per una persona amb formació especialitzada en igualtat; es pot complementar amb declaració responsable dels treballadors i treballadores d'haver participat en la seva elaboració i aprovació. S'ha d'acompanyar d'una breu memòria de les accions de comunicació i formació interna o externa portades a terme.
<b>Mesures de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar per a la plantilla que executi el contracte</b>	Memòria de les mesures de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar aplicades, que ha de ser certificada per una persona amb formació especialitzada en igualtat; es pot complementar amb declaració responsable dels treballadors i treballadores d'haver participat en la seva elaboració i aprovació. S'ha d'acompanyar d'una breu memòria de les accions de comunicació i formació interna o externa portades a terme.
<b>Pla d'igualtat o conveni d'empresa amb mesures específiques per a la igualtat efectiva entre dones i homes</b>	Còpia del pla d'igualtat, conveni col·lectiu o d'empresa amb mesures específiques per a la igualtat entre dones i homes, i breu memòria descriptiva de les mesures aplicades, el seu impacte i les persones beneficiàries.
<b>Contractació de dones (genèric o en les noves contractacions) i/o contractació de dones en llocs de responsabilitat o gerència</b>	Amb caràcter anual, l'empresa adjudicatària ha de presentar: <ol style="list-style-type: none"> <li>Informe de treballadors en alta (ITA) i certificat de la Seguretat Social, amb expressió del nombre de persones treballadores desglossades per sexe, antiguitat a l'empresa, categoria professional i bases de cotització.</li> <li>Declaració nominal i numèrica sobre el nombre total de persones contractades adscrites a l'execució del contracte, especificant llocs de responsabilitat, gerència o qualificats, així com el nombre i percentatge de dones sobre el total i en les posicions de responsabilitat o gerència.</li> <li>Declaració nominal i numèrica dels nous contractes fets en la darrera anualitat.</li> </ol>
<b>Contractació de dones en situació de desavantatge social</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Informe de treballadors en alta (ITA) i certificat de la Seguretat Social, amb expressió del nombre de persones treballadores, sexe i antiguitat a l'empresa.</li> <li>Declaració nominal i numèrica sobre el nombre total de persones contractades en situació de desavantatge social adscrites a l'execució del contracte.</li> <li>Certificat de serveis públics socials o d'una entitat la finalitat de la qual sigui la inserció sociolaboral, acreditatiu de la situació de desavantatge social de les persones contractades (previ consentiment i compliment de la Llei de protecció de dades de caràcter personal).</li> </ol>
<b>Millores laborals</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Declaració nominal de totes les persones afectades per les millores laborals, indicant en què han consistit: <ul style="list-style-type: none"> <li>Millores salarials.</li> <li>Conversió de contractes temporals en indefinits.</li> <li>Ampliació de la jornada laboral de tots els nous contractes fets en l'última anualitat.</li> <li>Prevenició de riscos laborals amb perspectiva de gènere.</li> </ul> </li> <li>Informe de treballadors en alta (ITA) i certificat de la Seguretat Social, amb expressió del nombre de persones treballadores, bases de cotització, sexe i antiguitat a l'empresa, referits a la data de formalització del contracte i a un any després.</li> </ol>

Críteris	Verificació
<b>Disseny i avaluació amb perspectiva de gènere</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnòstic previ relatiu a la desigualtat de gènere en el marc de la prestació.</li> <li>2. Actuacions correctores dissenyades i efectivament aplicades.</li> <li>3. Avaluació de l'impacte de les actuacions a favor de la igualtat entre dones i homes per a les persones beneficiàries de la prestació o per a la plantilla de treballadores i treballadors. S'han de presentar les dades desglossades i els indicadors que permetin avaluar l'eficàcia de les mesures d'igualtat aplicades.</li> </ol>
<b>Qualificació i experiència en igualtat</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Certificat acadèmic de la formació en matèria d'igualtat de les persones adscrites a l'execució del contracte.</li> <li>2. Acreditació mitjançant certificacions específiques o contractes de treball, mercantils o professionals de l'experiència acreditada d'almenys tres anys en treballs directament relacionats amb la igualtat entre dones i homes.</li> </ol>
<b>Percentatge de dones beneficiàries del servei o dades desagregades per sexe</b>	Declaració amb el nombre total de persones usuàries o beneficiàries de la prestació amb desagregació de sexe (i aportar, si és el cas, fulls de signatures o d'assistència).

### 3.2.9. Críteris i clàusules de gènere

Tot i que, com hem vist, en tots els casos de normativització de l'aposta per la contractació pública responsable en forma de guia de clàusules o instrucció s'han afegit críteris i clàusules d'igualtat o amb perspectiva de gènere, cal dir que en la majoria de casos es considera suficient el que hem anomenat clàusules «bàsiques», entre les quals destaca el compliment de l'obligatorietat legal de disposar d'un pla d'igualtat. Com hem vist, les eines de verificació disponibles en aquest cas no són suficients. Resulta interessant, doncs, desagregar les mesures o accions d'igualtat específiques que volem valorar en cada cas i incorporar-les com a criteri d'adjudicació o com a condició d'execució independents. En aquest cas, cal acreditar la realització efectiva d'aquestes accions específiques de promoció d'igualtat mitjançant indicadors de compliment també específics en cada cas, fet que facilitaria fer-ne el seguiment.

Mentre que alguns ajuntaments aposten per aplicar les clàusules de gènere com a condició especial d'execució, atès el seu impacte garantit en l'execució del contracte, per davant de críteris d'adjudicació, cal tenir en compte sempre la situació del mercat. Si som molt exigents aplicant condicions especials d'execució, podem córrer el risc de deixar deserta una licitació. En tot cas, es pot optar, en casos on el mercat no hagi avançat tant com es voldria, per críteris d'adjudicació per incentivar l'adopció d'una nova pràctica o condició, per incorporar més endavant aquesta mesura com a condició d'execució quan sigui un criteri més normalitzat.

De vegades, també s'ha detectat manca d'homogeneïtat a l'hora d'aplicar críteris socials, ambientals i de gènere, en funció de les àrees. Alguns ajuntaments han destacat, per exemple, que les àrees com ara urbanisme tendeixen a aplicar més clàusules ambientals, i les àrees vinculades a serveis a les persones, clàusules més socials, incloses les d'igualtat. En alguns casos, aquesta diversitat de graus d'aplicació de clàusules pot ser deguda a una mancança de coneixement i formació, mentre que en d'altres és derivada de

sensibilitats específiques dels equips tècnics. Com ja s'ha esmentat, les accions de sensibilització, conscienciació i formació són clau en aquest sentit.

Finalment, seria bo avançar en propostes per incorporar una visió interseccional a la contractació pública amb perspectiva de gènere. Tot i que hi ha propostes i clàusules que responen directament a aquesta visió (per exemple, les de contractació de dones en situació d'exclusió social o en situació de violència masclista), no s'ha trobat una reflexió explícita sobre aquesta visió interseccional en els documents analitzats i les entrevistes realitzades. La interacció entre clàusules de gènere, especialment les de generació d'ocupació femenina o les de conciliació i corresponsabilitat, i clàusules de condicions laborals, especialment en àmbits professionalment molt feminitzats, com els de les cures a persones dependents o la neteja, i on s'ocupa en gran manera treballadores migrades i/o racialitzades, és un bon exemple de com aplicar aquesta interseccionalitat. Per a això, cal destinar recursos i temps a les anàlisis prèvies en la fase de preparació del contracte per poder avançar en aquest sentit.

### **3.3. Gestió de serveis públics, contractació pública i perspectiva de gènere**

L'aplicació de l'enfocament de transversalitat de gènere en les polítiques públiques municipals, tot i que és una obligació legislativa, no és un camí superat i està encara ple d'obstacles. Fins i tot en els casos en els quals hi ha voluntat política, l'aplicació de la transversalitat de gènere a la totalitat de les polítiques públiques xoca amb la cultura administrativa existent, així com amb la manca de formació i sensibilització dels càrrecs polítics i equips tècnics de l'Administració pública. Aquesta realitat és igualment aplicable a la proposta de contractació pública responsable i a l'adopció de clàusules socials, no només en l'àmbit de gènere, sinó també en l'àmbit més general.

En aquest sentit, és important que l'aplicació de les propostes de contractació pública responsable i d'inclusió de clàusules socials d'igualtat o d'altres es faci de manera coordinada amb les estratègies que pugui estar desenvolupant l'ens local per a la transversalitat de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques. En aquest sentit, les reflexions que hem fet al voltant d'aquesta eina es poden estendre a altres eines, com ara a les subvencions o als convenis de col·laboració, sigui amb empreses amb ànim de lucre o amb entitats i empreses sense ànim de lucre.

Per a la Xarxa d'Economia Social i Solidària (XES), vinculat a la reflexió sobre la contractació pública responsable, s'hauria de plantejar el debat sobre el model de gestió d'allò públic. La necessitat d'influir en les condicions laborals o de qualitat dels serveis que ofereixen les empreses contractistes sorgeix, en part, pel gran volum monetari que suposa la contractació pública, que no és més que el reflex d'un elevat percentatge de serveis externalitzats (o privatitzats) i que acaben sent gestionats de manera indirecta per agents mercantils o socials, en comptes de ser gestionats de manera directa per l'Administració pública.

Així doncs, a l'hora de decidir en la disjuntiva entre la contractació de serveis públics a tercers —encara que sigui amb clàusules socials, ambientals i de gènere— i la (re)municipalització d'aquests serveis, cal posar sobre la taula quin és el model de gestió més adequat per als serveis públics, i per al servei públic en qüestió en aquella contractació, i quin model ens permetrà lluitar millor contra les desigualtats de gènere existents en aquell àmbit.

Més enllà de la dicotomia entre allò públic i el mercat, hi ha un espai «públic – no estatal», protagonitzat pel teixit associatiu i comunitari local, de proximitat, que des de fa temps experimenta, en col·laboració amb les administracions locals, en la gestió d'equipaments i serveis públics sota criteris d'universalitat, arrelament, accessibilitat, servei públic i no lucratiu. Aquests espais de gestió comunitària parteixen d'una entesa entre l'Administració pública i entitats sense afany de lucre que representen espais comunitaris (Judith Font, 2019). Des de l'economia social i solidària, es parla en aquest sentit del «paradigma de la concertació pública-cooperativa-comunitària com un horitzó unificador dels interessos comuns d'aquells que defensem uns serveis públics de qualitat i amb garanties d'estabilitat i universalitat, i unes formes de gestió democràtiques, obertes i amb la implicació de la comunitat. Quan parlem de concertació pública-cooperativa-comunitària, diem *pública* per referir-nos a la necessària titularitat pública dels recursos comuns, diem *cooperativa* per referir-nos a la necessària gestió cooperativa d'aquests recursos i diem *comunitària* per referir-nos a la necessària tutela i control comunitari de la gestió i l'ús que se'n fa» (Ruben Suriñac, 2017).

La nova LCSP no facilita precisament aquest paradigma de relació pública-cooperativa-comunitària, perquè considera tota gestió indirecta, sigui amb o sense afany de lucre, en el mateix marc i exigeix les mateixes normes i criteris. D'aquesta manera, els ajuntaments perden possibilitats de donar suport a altres maneres de fer economia —amb perspectiva feminista i posant la vida i les cures al centre— i a altres formes de gestionar allò públic —posant les persones i la comunitat al centre. Cal, doncs, un nou marc també legislatiu que permeti generar alternatives i possibilitats per a aquest marc públic-cooperatiu-comunitari, no lucratiu, en la provisió de serveis públics: «Que no passi per la lògica de l'externalització del contracte, sinó per la de la cooperació, més ben representada per la fórmula del conveni o la concertació» (Judith Font, 2019).

Més enllà d'avançar en la contractació pública responsable i amb perspectiva de gènere, que pot afavorir de fet aquests espais cooperatius i comunitaris, constituïts sovint en entitats d'economia social, cal avançar en la regulació d'altres formes de gestió d'allò públic, en un àmbit permès per la directiva europea, com és el de la concertació publicosocial o publicocomunitària.

## **4. Bones pràctiques per a una contractació pública municipal amb perspectiva de gènere**

L'anàlisi teòrica i de casos elaborada porta a tres conclusions principals. En primer lloc, es constata la irreversibilitat del procés de transformació del model de contractació pública cap a un model de responsabilitat social amb el qual poder contribuir, entre d'altres, a la lluita contra les desigualtats de gènere. En segon lloc, tot i que s'han fet avenços en aquest procés de transformació, ens trobem encara a l'inici d'un camí per al qual, a més de canvis jurídics i administratius, ja iniciats en bona mesura, cal voluntat política, eines i recursos. I, finalment, el grau de desenvolupament de les iniciatives a favor d'una contractació pública responsable és diferent en els diversos municipis analitzats i, de fet, no hi ha receptes que es puguin aplicar de la mateixa manera arreu. Cada municipi i cada institució ha de poder emprendre aquest camí cap a una contractació i compra públiques responsables i amb perspectiva de gènere de manera específica en funció del context, els recursos i les capacitats disponibles. Tot i la importància de les especificitats, sí que hi ha tot un seguit de bones pràctiques repli-cables (i adaptables) que poden ajudar a fer avançar els municipis que s'ho plantegin en aquest procés. En aquest apartat es recullen algunes d'aquestes bones pràctiques a tall de conclusió, seguint el mateix esquema de l'apartat anterior de conclusions de l'anàlisi de casos.

### **4.1. Cap a un nou model de contractació i compra públiques responsables amb perspectiva de gènere**

- **Inclusió de la perspectiva de gènere en la contractació i la compra públiques.** Aquesta transversalitat de gènere en la contractació i la compra públiques responsables no serà efectiva sense un esforç explícit perquè sigui així, amb eines i formacions específiques que permetin anar més enllà de les clàusules «bàsiques». L'acompanyament des de les àrees d'igualtat a les àrees de contractació, a escala municipal, però també des d'institucions supramunicipals, com ara l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona o l'Institut Català de les Dones en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, als municipis amb menys recursos (on la capacitat de l'equip tècnic d'igualtat, sovint unipersonal, és molt limitat) és bàsic. Aquest acompanyament ha de ser en forma d'espais de formació i de coordinació intermunicipal, així com de manuals i eines que facilitin el treball en els municipis.



- **Sensibilització i conscienciació.** Per avançar en la construcció d'un nou model (i pràctica) de contractació i compra públiques responsables amb perspectiva de gènere, cal desplegar, en el si dels ajuntaments, iniciatives de formació i sensibilització (cursos, jornades, material informatiu, espais de treball interdepartamentals, etc.) destinades als equips tècnics, directius i representants polítics. Les institucions supramunicipals i les xarxes de municipis tenen un rol clau en aquesta sensibilització i conscienciació. L'intercanvi de coneixement i experiències entre aquells municipis que acumulen més experiència i aquells que encara no han iniciat el procés, en el marc d'espais de coordinació municipal o espais de formació propiciats per institucions supramunicipals, no només és interessant, sinó que és necessari perquè els municipis més petits puguin fer aquest procés.
- **Avaluació d'impacte.** És necessari disposar d'indicadors i dades sobre l'impacte de les clàusules socials que suportin l'argument que amb la contractació i la compra públiques es pot contribuir a reduir desigualtats, promoure ocupació de qualitat o protegir el medi ambient. Aquesta avaluació és responsabilitat de cada municipi, però també és important elaborar una anàlisi agregada dels avenços portats a terme entre diversos municipis.

## **4.2. Normativització a través d'instruccions o guies de clàusules socials**

- **Guia o instrucció de contractació pública responsable.** L'elaboració, des d'espais interdepartamentals (àmbit tècnic, directiu i polític) i amb participació d'agents econòmics, d'una guia o instrucció de contractació pública responsable, i la seva aprovació en el Ple municipal, és un element important per a la visualització del compromís polític, així com un treball clau per aportar eines per als equips tècnics municipals per avançar en aquest procés. Ara bé, aquesta elaboració i aprovació de textos normatius i administratius locals no es pot veure com un punt de destí, sinó com un punt d'inici d'un procés de canvi més llarg.
- **Reglament d'igualtat o pla de transversalització de gènere.** El compromís per incorporar la perspectiva de gènere a la contractació i la compra públiques es pot incorporar també en els textos normatius i plans polítics per promoure i transversalitzar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques i les mesures d'igualtat al municipi.
- **Protocols adaptats a cada ajuntament.** A més del document normatiu corresponent, és interessant elaborar protocols d'aplicació de la mesura que siguin pedagògics i útils des del punt de vista tècnic i que siguin documents vius que es puguin millorar a mesura que s'acumulin aprenentatges arran de l'aplicació de les mateixes clàusules. Aquests protocols, en forma de recull de clàusules i elements de verificació, així com d'instruccions per a cadascuna de les fases del procés de contractació, es poden

actualitzar anualment amb el pla de contractació pública responsable i han d'abordar de manera específica els criteris i les clàusules de gènere.

### 4.3. Planificació de la contractació pública responsable

- **Plans anuals de contractació pública responsable.** La dimensió estratègica de la contractació pública, per tal d'incorporar objectius de caràcter social, ambiental o de gènere, necessàriament requereix un procés de planificació prèvia i previsió. Cal, doncs, elaborar plans anuals de contractació pública responsable que ajudin a fixar els objectius quantitatius, també de l'aplicació de perspectiva i clàusules de gènere en la contractació pública, i que actualitzin les eines i mesures disponibles. Aquests plans ens ajudaran també a identificar aquells contractes més rellevants des del punt de vista de l'impacte de gènere per poder analitzar amb previsió quines són les clàusules més adequades en aquests casos.
- **Consultes preliminars del mercat en el sector d'activitat.** En la mesura que es disposi dels recursos tècnics i temps per portar-les a terme, és molt recomanable tirar endavant consultes preliminars del mercat per valorar millor els criteris socials, ambientals i de gènere que es poden exigir en cada contracte.
- **Contractes menors.** Tot i que un dels objectius de la planificació de la contractació pública ha de ser reduir la contractació menor, per transparència i bona gestió, cal tenir en compte que en aquests contractes menors també s'hi poden incorporar clàusules socials i de gènere, especialment com a condició especial d'execució (per a exemples concrets, vegeu l'apartat de **condicions d'execució**, a l'annex).

### 4.4. Pertinença i rellevància

- **La clàusula més adequada en cada cas.** Com s'ha insistit al llarg de l'anàlisi, és important sortir de la dinàmica d'aplicació de clàusules socials i de gènere de manera automatitzada i tractar de valorar concretament quin és el criteri i, per tant, la clàusula més adequada en cada cas, tenint en compte el context de desigualtats que es despleguen en l'àmbit objecte del contracte.
- **Millor poques clàusules però rellevants.** En la mateixa línia, és millor triar poques clàusules rellevants en cada cas i que es tingui capacitat de fer-ne el seguiment i la verificació de compliment, que no pas afegir als contractes moltes clàusules l'impacte de les quals serà poc rellevant o no tindrem capacitat de verificar.
- **Clàusules per àmbit o tipus de contracte.** Per facilitar aquesta adequació de les clàusules a cada contracte, les guies o protocols que s'elaborin poden incorporar exemples de quines clàusules són més adequades segons l'àmbit d'actuació del servei o el tipus de contracte.

## 4.5. Formació

- **Importància dels processos de formació.** Cal incrementar els espais de formació dels equips tècnics, directius i representants polítics, tant en contractació pública responsable com en transversalitat de perspectiva de gènere. En aquest sentit, es detecten quatre línies de formació necessàries:
  - Formació en transversalitat de gènere per a personal tècnic i directiu municipal de les diferents àrees, incloent-hi formacions específiques de perspectiva de gènere per àrees.
  - Formació en contractació pública i la seva dimensió estratègica per a equips tècnics i directius de les diferents àrees.
  - Formació específica en transversalitat de gènere, així com en criteris socials i ambientals, per al personal de contractació, així com el d'intervenció i secretaria.
  - Formació dels i les representants polítics sobre la dimensió estratègica de la contractació pública responsable i la inclusió de perspectiva de gènere.

## 4.6. Suport al mercat

- **Treballar conjuntament amb els agents socials, econòmics i empresarials.** En el procés d'elaboració de la guia o instrucció i, posteriorment, amb espais de formació, informatius i de rendició de comptes, és important comptar amb el teixit econòmic i social local, i acompanyar-lo en el procés d'adaptació als nous criteris exigibles per accedir a la contractació pública.

## 4.7. Recursos humans

- **Ampliar els recursos per a contractació pública.** En la mesura que considerem la contractació pública com una política pública estratègica, cal destinar-hi els recursos humans i tècnics suficients.
- **Millorar la definició de rols, responsabilitats i capacitació.** Cal disposar d'una distribució més clara de responsabilitats i tasques al llarg del cicle de vida del contracte entre el personal municipal. Cal distingir entre qui participa (i com), d'una banda, en la planificació i preparació de plecs; de l'altra, en el seguiment i la verificació, i finalment, en l'avaluació i les recomanacions, així com determinar, explícitament, quin ha de ser el rol dels equips tècnics d'igualtat.

## 4.8. Seguiment, verificació i avaluació

- **Posar èmfasi en el seguiment i la verificació.** Sense eines i recursos destinats al seguiment i la verificació del compliment i impacte de les clàusules socials i ambientals en general, i de gènere en particular, l'avenç en la contractació pública responsable està molt limitat. Més enllà de disposar d'eines concretes per facilitar-ne el seguiment i la verificació, cal incorporar un canvi de visió per tal de donar importància a aquesta fase del procés de la contractació pública.
- **Mecanismes de verificació més eficients.** Cal identificar, per a cada clàusula social i de gènere, quin és l'indicador i el verificador més eficient per ratificar que s'ha complert amb aquell criteri. A la **pàgina 83** d'aquest informe, s'han recopilat alguns exemples en aquest sentit. En cas d'elaborar o modificar una guia o protocol de clàusules socials, és important especificar els verificadors adequats per a cada exemple de clàusula inclòs en la guia. En tot cas, cal desterrar la declaració responsable com a mecanisme prioritari de verificació de compliment de les clàusules socials i de gènere.
- **Càrrega de la prova del seguiment a l'empresa.** Ha de ser l'adjudicatària la responsable d'aportar el detall del compliment de les clàusules socials i de gènere, amb l'elaboració d'informes periòdics o via compliment de qüestionaris electrònics, complimentats amb les proves de verificació corresponents. Els avenços en l'administració electrònica faciliten aquesta obligació per part de les adjudicatàries. És important dotar els ajuntaments amb menys recursos de les eines informàtiques per sistematitzar aquesta recollida de proves, informes i verificadors.
- **Coneixement i ús de certificacions.** Un millor coneixement de les certificacions existents pot facilitar la verificació utilitzant-les com a estàndards a exigir. Aquest coneixement també ens pot ajudar, des d'espais supramunicipals o de coordinació entre municipis, a detectar buits en la certificació i instar la Generalitat de Catalunya a impulsar processos certificadors que facilitin la tasca de verificació de compliment amb criteris determinats, especialment en l'àmbit de les polítiques d'igualtat. En la mateixa línia, seria bo avançar cap a l'obligatorietat del registre de plans d'igualtat.
- **Avaluació dels avenços generals.** A banda del seguiment contracte a contracte, cal fer un seguiment de conjunt, una anàlisi de la implantació de clàusules en la contractació i la compra públiques, així com de l'impacte que això té en les empreses i la provisió de serveis, tant a escala municipal com agregada entre diversos municipis. El rol dels ens supramunicipals en aquest àmbit pot ser clau, tant proveint eines com aportant metodologies d'avaluació o suport extern per recopilar dades, compartir informació i elaborar una anàlisi d'impacte.
- **Compartir aquests coneixements i avenços.** Cal fomentar la realització de trobades i formacions de caràcter tècnic com les que s'organitzen en espais com ara la XMESS o altres espais específics que puguin generar la Generalitat de Catalunya o la Diputació de Barcelona. Aquests espais compartits, ja siguin presencials o virtuals, són especialment rellevants perquè aquells ajuntaments amb menys recursos puguin

conèixer, aprendre i incorporar els aprenentatges d'aquells ajuntaments amb més capacitats o experiència.

#### **4.9. Criteris i clàusules de gènere**

- **Anar més enllà de les clàusules «bàsiques».** Identificar en cada cas els criteris i, per tant, les clàusules de gènere més adequades ens ha de permetre superar la dinàmica d'aplicar de manera automàtica clàusules massa genèriques o de baix impacte. En aquest sentit, és interessant desagregar i especificar les mesures d'igualtat que volem valorar en cada cas, i assignar-hi verificadors també específics i concrets.
- **Avançar en la visió interseccional en la contractació pública.** Cal una anàlisi més específica sobre com millorar la mirada interseccional a la contractació pública, per identificar quin tipus de clàusules i en quines circumstàncies faciliten abordar diferents eixos de desigualtats que travessen col·lectius de dones determinats. La interacció entre clàusules de gènere, especialment les de generació d'ocupació femenina o les de conciliació i corresponsabilitat, i clàusules de condicions laborals, especialment en àmbits professionalment molt feminitzats i on s'ocupa en gran manera treballadores migrades i/o racialitzades, és un bon exemple de com aplicar aquesta interseccionalitat.

## 5. A tall de conclusió

La contractació i la compra públiques tenen una gran rellevància per la influència que exerceixen i poden exercir en el teixit econòmic, productiu i comercial, així com en les relacions laborals, socials i culturals. La recerca portada a terme mostra com la transformació del model de contractació pública cap a una proposta de responsabilitat social, ambiental i amb justícia de gènere és un procés irreversible. L'aplicació d'aquesta perspectiva de responsabilitat social en la contractació pública, però, està encara en un estadi inicial, i resta molta feina per fer. El camí que queda per recórrer inclou la necessitat d'aprofundir en la perspectiva de gènere dins de la contractació i la compra públiques.

Tot i que s'ha avançat en la inclusió de criteris d'igualtat i clàusules de gènere en la contractació en els ens locals analitzats, la seva aplicació es porta a terme encara amb moltes limitacions. Limitacions derivades tant de les incerteses normatives com d'una manca de voluntat política ferma i, sobretot, de recursos suficients. Aquesta manca de recursos és especialment tangible tant en els processos de planificació i preparació del contracte, com en els de seguiment i avaluació. En tot cas, el procés de transversalització de gènere en la contractació i la compra públiques és un camí que, en darrera instància, hauran de recórrer totes les administracions públiques, ja que, lluny de dependre de la discrecionalitat de cada administració, és una obligatorietat jurídica. Ara bé, el grau d'implementació i els impactes dependran, en gran manera, de la voluntat política perquè la contractació i la compra públiques siguin no només socialment responsables, sinó amb perspectiva de gènere.

Més enllà de la voluntat política, cal desenvolupar eines per facilitar aquest procés. Si bé, com dèiem, no pot haver-hi receptes universals i cada municipi o institució ha de poder emprendre aquest camí cap a una contractació i compra públiques responsables i amb perspectiva de gènere de manera específica en funció del context, els recursos i les capacitats disponibles, el desenvolupament d'eines que ajudin a orientar, sistematitzar, fer seguiment i avaluar aquest procés serà imprescindible. En aquest sentit, el paper que poden tenir les institucions supramunicipals, com ara la Diputació de Barcelona, és fonamental.

## **Annex. Exemples de clàusules socials amb perspectiva de gènere<sup>36</sup>**

### **Fase de preparació – Objecte del contracte**

La definició de l'objecte del contracte que es faci pot ser determinant per a la inclusió de la perspectiva de gènere en el servei o subministrament i ens marcarà, també, les possibilitats d'aconseguir objectius d'igualtat en el desenvolupament de l'execució del contracte. En aquest sentit, els contractes poden tenir un objecte mixt o múltiple, amb un objecte principal i un altre d'addicional, i és indiferent si la característica social o d'igualtat és prioritària o accessòria. Es poden incloure, per tant, en la definició, variables relatives a la perspectiva de gènere, justificant-ne les raons i assenyalant els avantatges que es pretenen aconseguir amb la seva inclusió, així com la seva contribució a una major qualitat en la prestació del servei.

### **Fase de selecció – Criteris d'exclusió o prohibició de contractar (d'obligat compliment)**

- Empreses amb una plantilla de més de 250 persones treballadores<sup>37</sup> o més que no disposin de pla d'igualtat.
- Empreses amb una plantilla de 50 persones treballadores o més que no compleixin l'obligació de disposar d'un 2% de persones amb discapacitat o diversitat funcional a la plantilla.
- Empreses que concorrin en alguna de les circumstàncies de l'article 71 de la LCSP i que siguin d'especial rellevància per a la perspectiva de gènere: que tinguin una sanció ferma per infracció greu en matèria d'igualtat d'oportunitats, integració laboral i no-discriminació de persones amb discapacitat, o per infracció molt greu en matèria laboral i social.

---

36. Exemples extrets, excepte si s'assenyala el contrari, de: *Guia per la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*, Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones, Direcció General de Contractació Pública: <http://exteriors.gencat.cat/web/ca/ambits-dactuacio/contractacio-publica/direccio-general-de-contractacio-publica-/content/osacp/actualitat/2018/Guiaigualtatgenererevisada.ppsx.pdf>; *Guia de compra pública responsable y del fomento de la contratación pública de entidades y empresas de la Economía Social*: [https://www.cepes.es/index.php?action=carga&a=archivo\\_5c5c20c667164.pdf](https://www.cepes.es/index.php?action=carga&a=archivo_5c5c20c667164.pdf); i *Incorporación de la perspectiva de género en contratos, subvenciones, convenios y conciertos*, Instituto Navarro para la Igualdad, Gobierno de Navarra: <http://www.fnmc.es/wp-content/uploads/sites/135/2018/11/GUIA-FNMC-IGUALDAD.pdf>.

37. Vegeu la nota núm. 14, a la pàgina 29.

## Fase de selecció – Solvència tècnica

- Experiència i trajectòria acreditada de l'empresa, persona o entitat en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes (requereix que en els plecs es concreti quin tipus d'experiència —relació dels principals serveis o treballs de caràcter i quantia similar a l'objecte del contracte fets en els darrers tres anys— i s'acrediti un mínim de  $x$  treballs i/o un import mínim de facturació de  $x$  euros en serveis o treballs similars).
- Titulació, formació i capacitació de l'equip tècnic en matèria d'igualtat de dones i homes, amb indicació del personal que participarà expressament en l'execució del contracte (cal assenyalar titulació, formació i experiència específica —s'ha d'acreditar que almenys  $x$  persones posseeixen la capacitació reclamada— i acreditar un mínim de  $x$  hores de formació en matèria d'igualtat de gènere).
- Experiència i trajectòria acreditada de l'empresa en accions formatives i de sensibilització a la seva plantilla de persones treballadores en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes i/o en violències masclistes a la feina o l'espai públic.
- Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o etiqueta equivalent.

## Fase d'adjudicació – Criteris d'adjudicació

- Disposar de pla d'igualtat (empreses que no hi estiguin obligades) o adoptar mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat.
- Distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball (article 35.5 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol).
- Compromís de l'empresa licitadora d'aplicar accions específiques relacionades amb la igualtat entre dones i homes assenyalades en l'oferta presentada (formació, selecció, atenció, promoció, conciliació, representació, etc.).
- Compromís de l'empresa licitadora de contractar per a l'execució del contracte un  $x\%$  de plantilla formada per dones sempre que s'adscriuïn a l'execució de la prestació.
- Incorporació de la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals.
- Compromís de l'empresa licitadora de contractar per executar la prestació un nombre de dones amb dificultats especials d'inserció laboral (víctimes de violència masclista, que encapçalen famílies monoparentals, amb discapacitats, aturades de llarga durada, etc.).
- Compromís de l'empresa licitadora de contractar per executar la prestació un nombre determinat de dones en llocs de gerència, qualificats i de responsabilitat.
- Compromís de l'empresa licitadora de contractar per executar la prestació un nombre determinat de dones en aquells grups professionals on estiguin infrarepresentades.
- Compromís de l'empresa licitadora d'aplicar mesures de conciliació entre la vida personal i laboral a la plantilla que executi el contracte (xecs de serveis, menjadors,



llars d'infants, millores en reduccions de jornades, excedències, llicències, flexibilitat horària...).

- Compromís de l'empresa licitadora en cadascuna de les mesures de conciliació següents:
  - a) Millora o ampliació de permisos, llicències o excedències que superin la normativa vigent.
  - b) Flexibilització i/o adequació de la jornada o horari de treball, o sistemes de teletreball.
  - c) Serveis de suport a la conciliació (dispositius propis, privats o sociocomunitaris que facilitin l'atenció de menors o persones dependents: xecs de serveis, menjadors, llars d'infants, centres de dia o ludoteques).
  - d) Altres a especificar.
- Signatura del conveni de col·laboració amb el Departament d'Interior per a l'adhesió al Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci i adquirir els compromisos necessaris per donar-li compliment.<sup>38</sup>
- Millores en les condicions laborals i salarials del personal adscrit al contracte que comporten una major qualitat en la seva execució en el sentit de fomentar la continuïtat del personal en el lloc de treball, la proactivitat, la qualificació o l'experiència, entre d'altres:
  - a) L'existència d'unes condicions específiques a l'empresa licitadora que comportin, amb caràcter general, avantatges retributius directes o indirectes superiors als establerts al conveni col·lectiu del sector, d'aplicació a les persones adscrites al contracte.
  - b) Els avantatges retributius o d'altra índole per a les persones adscrites a l'execució del contracte que tinguin una vinculació directa amb circumstàncies específiques de l'execució del contracte, com ara ajuts de menjador, llars d'infants, retribucions per trasllat, uniformitat, horaris, especial dedicació, etc.
  - c) La millor capacitació del personal adscrit a l'execució del contracte en relació amb les funcions a desenvolupar pel que fa a la titulació, l'experiència i la qualificació laboral de les persones treballadores.
  - d) Les mesures de conciliació de la vida personal i laboral, com ara les millores en els horaris o el teletreball.
  - e) El nombre de persones adscrites a l'execució del contracte amb contracte laboral indefinit.<sup>39</sup>
- En la valoració de les ofertes, també es podrà requerir informes a les organitzacions socials d'usuaris destinataris de la prestació, a les organitzacions representatives de l'àmbit d'activitat al qual correspongui l'objecte del contracte, a les organitzacions

38. Vegeu: <https://contractacio.gencat.cat/web/.content/gestionar/eines/clausules-tipus/clausula-protocol-violencias-sexuals.pdf>.

39. Vegeu: <https://contractacio.gencat.cat/web/.content/gestionar/regulacio-supervisio/instruccions-dgcp/directiu1-2019.pdf>.

sindicals, a les organitzacions que defensin la igualtat de gènere i a altres organitzacions per verificar les consideracions socials i ambientals.

## **Fase d'adjudicació – Criteris de desempat**

- Disposar d'un pla d'igualtat (empreses que no hi estiguin obligades) o adoptar mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat.
- Distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball (article 35.5 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol).
- Percentatge més alt de dones a la plantilla de cada una de les empreses.
- Acreditar l'adopció de mesures encaminades a evitar les discriminacions laborals i a assolir la igualtat o la conciliació laboral, personal i familiar de les persones adscrites a l'execució del contracte.

En cas que en els plecs no s'indiquin els criteris de desempat, s'apliquen els que preveu la Llei de contractes del sector públic, en l'ordre següent:

- a) Percentatge superior de treballadors amb discapacitat o en situació d'exclusió social a la plantilla de cadascuna de les empreses; en cas d'igualtat, ha de prevaldre el nombre més alt de treballadors fixos amb discapacitat en plantilla, o el nombre més alt en inclusió a la plantilla.
- b) Percentatge inferior de contractes temporals a la plantilla de cadascuna de les empreses.
- c) Percentatge superior de dones ocupades a la plantilla de cadascuna de les empreses.
- d) Sorteig, en cas que l'aplicació dels criteris anteriors no hagi donat lloc a un desempat.

## **Fase d'execució – Condicions d'execució**

- Exigir que com a mínim un  $x\%$  de les noves contractacions per a la prestació del contracte siguin dones.
- Exigir que com a mínim un  $x\%$  dels llocs de treballs qualificats, de responsabilitat o gerència de l'empresa adjudicatària estiguin ocupats per dones.
- Exigir que com a mínim un  $x\%$  de les persones contractades laboralment per a l'execució de la prestació del contracte siguin dones amb dificultats especials d'inserció laboral (cal especificar els col·lectius). Per exemple:
  - Dones amb certificat de discapacitat igual o superior al 33%.
  - Dones perceptores de renda garantida o renda mínima d'inserció.
  - Dones víctimes de violència masclista.

- Dones amb dificultats d'accés al mercat laboral, d'acord amb el Reial decret legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre.
- Exigir el desenvolupament de mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar per a l'equip que desenvolupi el contracte.
- Exigir que no s'utilitzi llenguatge sexista en cap documentació escrita ni visual relacionada amb el contracte.
- Obligar l'empresa contractista, en executar les prestacions pròpies del servei, a aplicar mesures destinades a promoure la igualtat entre homes i dones.
- Exigir que l'empresa contractista, en l'elaboració i presentació de l'objecte del contracte, incorpori la perspectiva de gènere i evitar els elements de discriminació sexista de l'ús del llenguatge i de la imatge.
- Exigir que l'empresa contractista porti a terme un nombre determinat d'accions de sensibilització i formació, de durada mínima de  $x$  hores, amb la plantilla adscrita a la seva execució sobre els drets en matèria d'igualtat i conciliació recollits en la normativa vigent i en el conveni d'empresa o conveni col·lectiu del sector corresponent.
- Garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la classificació professional, en el desenvolupament de la carrera professional i en l'estructura retributiva.
- Garantir que les dones no són la part de la plantilla amb més índex de contractació temporal.
- Garantir que l'empresa adjudicatària estableixi mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores adscrites a l'execució del contracte, com ara flexibilitat d'horaris laborals d'entrada i sortida a la feina i de les pauses o descansos per al dinar, cafè, etc.; adequació dels horaris als ritmes quotidians de les persones: adequació dels horaris laborals als horaris dels transports, de les escoles, dels comerços, etc.; realització de la formació interna de l'organització en horari laboral o bé en part d'aquest; no establir reunions en temps límits de descans, etc.
- Garantir que l'empresa adjudicatària realitzi  $x$  campanyes informatives o accions de formació, de durada  $x$ , per tal de prevenir, evitar i erradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en relació amb el personal adscrit a l'execució del contracte.
- L'empresa adjudicatària haurà d'incloure en la plantilla que executi el contracte, i durant tota la prestació contractual, una proporció de dones almenys 5 punts superior al percentatge mitjà recollit per sexe i branca d'activitat en l'última Enquesta de població activa de l'Institut Nacional d'Estadística per al sector de  $x$ , prenent com a referència la data de publicació de l'anunci de licitació.
- L'empresa adjudicatària haurà d'incloure per a l'execució del contracte, i durant tota la prestació contractual, un percentatge mínim del 50 % de dones en llocs de responsabilitat, gerència o qualificats.

- Si existeix el deure de subrogar el personal o l'empresa necessitats contractar nou personal en el moment d'iniciar l'execució del contracte, haurà de contractar dones en totes (o el 50%, o el  $x\%$ ) les noves contractacions que faci per a la prestació del contracte.
- Elaborar i aportar un diagnòstic o una anàlisi sobre la situació d'igualtat de dones i homes a l'empresa, a la seva plantilla o entre les persones beneficiàries de la prestació contractual.
- Designar una persona de la plantilla o contractar un/a tècnic/a en igualtat, com a responsable en matèria d'igualtat.
- Aprovar i difondre un protocol o mesures específiques per prevenir i fer front a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe a la feina, o per prevenir l'assetjament sexual contra les persones beneficiàries o usuàries de la prestació contractual, i/o per prevenir les situacions de violència masclista o per orientació sexual o per identitat de gènere.
- Aprovar i difondre un protocol específic per a l'ocupació de llenguatge de gènere a l'empresa, de manera que en tota la documentació, publicitat, imatge o material que es generi amb motiu de l'execució del contracte es faci un ús no sexista del llenguatge, s'eviti qualsevol imatge discriminatòria de les dones o estereotips sexistes i es fomenti una imatge amb valors d'igualtat, presència equilibrada, diversitat, corresponsabilitat, pluralitat de rols i identitats de gènere.
- Dissenyar, establir i aplicar  $x$  nombre de mesures de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar per a la plantilla que executi el contracte o per a les persones beneficiàries, sempre que millorin les ja existents. A aquest efecte, l'obligació s'ha de concretar sobre alguna o algunes de les mesures següents:
  - a) Millora o ampliació dels permisos, llicències o excedències que estableix la normativa legal vigent.
  - b) Flexibilització i/o adequació de la jornada o horari de treball, o sistemes de tele treball.
  - c) Serveis de suport a la conciliació (dispositius propis, privats o sociocomunitaris que facilitin l'atenció de menors o persones dependents, xecs de serveis, menjadors, llars d'infants, centres de dia o ludoteques).
  - d) Aplicar millores laborals a la plantilla que executarà el contracte.
  - e) Millores sobre condicions laborals i salarials que superin el que disposa l'Estatut dels treballadors, el conveni col·lectiu sectorial i territorial o, si escau, d'empresa, compromís d'aplicar-les al personal que executarà el contracte.
  - f) La conversió de contractes temporals en contractes indefinits.
  - g) La conversió de contractes a temps parcial en contractes a jornada completa.
- Dissenyar i avaluar la prestació contractual amb perspectiva de gènere:
  - a) Consideració de la desigualtat social que afecta les dones en el diagnòstic del projecte, en els seus objectius i en les activitats previstes.
  - b) Inclusió, al llarg del projecte i de manera transversal, de les diferents situacions, necessitats, interessos, aspiracions i problemàtiques específiques de dones i homes,

tenint en compte la diversitat existent en unes i en altres, i especialment la situació de les dones que pateixen discriminació múltiple.

- c) Presentació d'una memòria sobre l'impacte de gènere de la contractació en les persones beneficiàries de l'actuació contractada o en el personal que l'executarà. Per a això, s'han de presentar dades desglossades i indicadors que permetin avaluar l'eficàcia de les mesures d'igualtat aplicades.

## Bibliografía

- ÁLVAREZ, Yago (2019). «Las compras de tu ayuntamiento pueden ser feministas». *El Salto* [en línea]. <<https://www.elsaltodiario.com/municipalismo/compra-publica-responsable-enfoque-genero-ayuntamiento-pueden-ser-feministas>>
- AMAYUELAS, Andrés R. (2018). «La compra pública responsable, un paso para cumplir la Agenda de la ONU contra la pobreza» [en línea]. Coordinadora Estatal de ONGD. <<https://www.economiasolidaria.org/noticias/la-compra-publica-responsable-un-paso-para-cumplir-la-agenda-de-la-onu-contra-la-pobreza>>
- ARENAS, Cristina Clementina (2019). «Contratos menores. Limitaciones impuestas en la Ley de contratos del Sector Público de 8 de noviembre de 2017». *La Administración al Día* [en línea]. <<http://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1509333#nota4>>
- BELMONTE, Eva; CABO, David (2020). «Miles de contratos públicos incumplen la ley para poder ser adjudicados a dedo» [en línea]. Fundación Civio. <<https://civio.es/quien-cobra-la-obra/2020/01/22/fraccionamientos-contratos-menores/>>
- BERNETE, Juan (2013). «Cláusulas sociales en la contratación pública: nuevos instrumentos para el fomento del empleo a nivel local». *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 26, núm. 1, p. 85-94.
- BOHOSLAVSKY, Juan Pablo (2018). *The impact of economic reforms and austerity measures on women's human rights*. Summary of the UN Independent Expert on foreign debt and human rights thematic report to the UN General Assembly, 73<sup>rd</sup> session (2018) on the links and the impact of economic reforms and austerity measures on women's human rights. Center for Women's Global Leadership [ed.]. <[http://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/73/179](http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/73/179)>
- CANTÓ, Olga; CEBRIÁN, Inmaculada; MORENO, Gloria (2016). «Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género». *Estudios de Economía Aplicada*. Vol. 34(1), p. 179-204.
- CARRILLO, Silvia [coord.] (2019). *Abordant la crisi de les cures: polítiques, treballs i experiències locals* [en línea]. Ciutats i Persones. Institut de Ciències Polítiques i Socials. <<https://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-g37carrillo.pdf?noga=1>>
- CASTRO, Carmen (2019). «La agenda de la economía feminista». *Alternativas Económicas* [en línea]. <<https://alternativaseconomicas.coop/articulo/la-agenda-de-la-economia-feminista>>
- CAVAS, Faustino (2018). «El convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios» [en línea]. <<https://elderecho.com/el-convenio-colectivo-aplicable-en-las-empresas-multiservicios>>

- CIRICI, Martí; MAYORDOMO, Eloi; TOSAS, Anaïs [ed.] (2017). *Sobiranyes. Una proposta contra el capitalisme*. Espai Fàbrica.
- COMISIÓN DE CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPONSABLE DE REAS - RED DE REDES (2019). «La contratación pública como política de fomento de la Economía Social» *El Salto* [en línia]. <<https://www.elsaltodiario.com/mecambio/-la-contratacion-publica-como-politica-de-fomento-de-la-economia-social>>
- COMISSIÓ EUROPEA (1996). *Libro Verde. La contratación pública en la Unión Europea: Reflexiones para el Futuro*.
- (2016) *Public Procurement Indicators 2015*. DG GROW G4 - Innovative and e-Procurement.
- CORRETJA, Mercè (2018). «Principals novetats en la contractació pública dels ens locals». *Revista Catalana de Dret Públic* [en línia], núm. 57, p. 17-31. <<http://revistes.eapc.gencat.cat/index.php/rcdp/article/view/10.2436-rcdp.i57.2018.3163>>
- COVELO, Elisa; HUGUET, Noel; GIMENEZ, Itziar; FRESNILLO, Iolanda (2017). *Informe d'impacte de gènere dels tributs i els preus públics de l'Ajuntament de Barcelona* [en línia]. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Departament de Transversalitat de Gènere. Gerència de Recursos. <<https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/informeimpactegenereordenancesfiscalsmaquetatcat.pdf>>
- DIZ, Isabel; NOGUEIRA, Alba (2017). «Las cláusulas sociales en la contratación pública: ¿Escudo contra los recortes de derechos sociales?». *Revista Española de Sociología*, 26 (3 supl.), p. 77-95.
- ESCURZA, Sandra (2017). «Las cláusulas sociales en la contratación pública». *CTXT* [en línia]. <<https://ctxt.es/es/20170628/Politica/13566/ctxt-contratos-publicos-clausulas-sociales.htm>>
- FONT, Judit (2019). «Per què ens hem posat a parlar de lleis de contractes?». *Directa* [en línia]. <<https://directa.cat/per-que-ens-hem-posat-a-parlar-de-lleis-de-contractes/>>
- FRESNILLO, Iolanda (2017). «Feminització de la pobresa i mercat de treball». *Barcelona Societat. Revista de Coneixement i Anàlisi Social*. Ajuntament de Barcelona. Observatori Social de Barcelona, núm. 21 (setembre).
- (2018). «Contractació pública responsable i clàusules socials per revertir la desigualtat de gènere. Oportunitats i límits». A: FUENTE, Maria de la [coord.]. *Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS). (Grana; 36).
- (2018). «Feminització de la pobresa». *Eines* [en línia]. Barcelona, núm. 32. <[https://irla.cat/wp-content/uploads/2018/10/Eines32\\_variables.pdf](https://irla.cat/wp-content/uploads/2018/10/Eines32_variables.pdf)>
- FUENTE, Maria de la [coord.] (2018). *Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació* [en línia]. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS). (Grana; 36). <<https://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-g36delafuente.pdf?noga=1>>
- GALLEGO, Isabel (2017). «La integración de cláusulas sociales, ambientales y de innovación en la contratación pública». *Nueva Época* [en línia], núm. 4 (gener-desembre),

- p. 92-113. <<https://revistasonline.inap.es/index.php?journal=DA&page=article&op=view&path%5B%5D=10497>>
- GARCÍA, Alejandro (2017) «12 claves laborales de la nueva ley de contratos públicos». *Blog Cuatrecasas* [en línia]. <<https://blog.cuatrecasas.com/laboral/12-claves-laborales-de-la-nueva-ley-de-contratos-publicos/>>
- GELAMBÍ, Mónica (2016). *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Diputació de Barcelona. Àrea d'Atenció a les Persones. Gerència d'Igualtat i Ciutadania. Oficina de les Dones i LGTBI.
- (2018) «Crisi econòmica i desocupació femenina. Existeixen noves iniciatives locals per a la inclusió laboral femenina?» [en línia]. A: FUENTE, Maria de la [coord.]. *Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS). (Grana; 36). <<https://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-g36delafuente.pdf?noga=1>>
- GIMENO, Jose María (2019). «Hacia la compra pública socialmente responsable» [en línia]. Observatorio de Contratación Pública. <<http://www.obcp.es/opiniones/hacia-la-compra-publica-socialmente-responsable>>
- GINER, Alba (2018). «¿Qué es la contratación pública responsable y por qué debería importarme?». *El Salto* [en línia]. <<https://www.elsaltodiario.com/mecambio/contratacion-publica-responsable-por-que-deberia-importarme>>
- HERRERO, Yayo (2018). «El ecofeminismo como herramienta de transformación» [en línia]. *CTXT*, núm. 159 (març). <<http://ctxt.es/es/20180307/Politica/18195/ecofeminismo-herramienta-transformacion-mujeres.htm>>
- ICD (2018). *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics* [en línia]. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. Direcció General de Contractació Pública. <[https://contractacio.gencat.cat/web/.content/principis/contractacio-estrategica/social/guia\\_genere/guia-igualtat-genere.pdf](https://contractacio.gencat.cat/web/.content/principis/contractacio-estrategica/social/guia_genere/guia-igualtat-genere.pdf)>
- IDESCAT (2012). *Enquesta de l'ús del temps 2010-2011* [en línia]. Generalitat de Catalunya. Institut d'Estadística de Catalunya. <<https://www.idescat.cat/pub/?id=eut>>
- IGAE (2019). *Informe relativo a los principales resultados de control en materia de contratación pública conforme al artículo 332.11 de la LCSP* [en línia]. Intervenció General de l'Administració de l'Estat. <<https://www.pap.hacienda.gob.es/sitios/pap/es-ES/Documents/OIRESCON%20FIRMADO.pdf>>
- INSTITUTO DE LA MUJER (2019). *Programa Mainstreaming de Género* [en línia]. <<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>>
- JANÉ, Jordi (2016). *Compra pública responsable: els diners del comú per al bé comú* [en línia]. Xarxa d'Economia Solidària - XES. <<https://www.economiasolidaria.org/xes-catalunya/noticias/compra-publica-responsable-els-diners-del-comu-al-becomu>>
- LESMESES, Santiago (2005). «Contratación pública y discriminación positiva. Cláusulas sociales para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral». *Lan Harremanak*, núm. 13, p. 53-86.



- (2013). *Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos*. Vitòria-Gasteiz: EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer.
- (2018). *Incorporación de la perspectiva de género en contratos, subvenciones, convenios y conciertos* [en línia]. Gobierno de Navarra. Instituto Navarro para la Igualdad. Federación Navarra de Municipios y Concejos. <<http://www.fnmc.es/wp-content/uploads/sites/135/2018/11/GUIA-FNMC-IGUALDAD.pdf>>
- (2019). *Guía de compra pública responsable y del fomento de la contratación pública de entidades y empresas de la Economía Social* [en línia]. Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES). <<https://www.uctaib.coop/wp-content/uploads/2018/06/guia-CEPES-contrataci%3%b3n-p%3%bablica.pdf>>
- LÓPEZ, Jordi (2011). *Clàusules socials en les contractacions públiques. Una eina d'inserció sociolaboral*. REAS Balears.
- MALDONADO, Rosa (2018). «La integració de mesures socials en la contractació pública» [en línia]. Generalitat de Catalunya. Escola d'Administració Pública de Catalunya. Aprofundim en matèria de contractació del sector públic. <<https://formaciooberta.eapc.gencat.cat/espaistematics/contractacio/la-integracio-de-mesures-socials-en-la-contractacio-publica.html>>
- (2019). «Clàusules de territorialitat o d'arrelament territorial» [en línia]. Generalitat de Catalunya. Escola d'Administració Pública de Catalunya. Aprofundim en matèria de contractació del sector públic. <<https://formaciooberta.eapc.gencat.cat/espaistematics/contractacio/clausules-de-territorialitat-o-darrelament-territorial.html>>
- MARTÍNEZ, José Manuel (2018). *Los riesgos de los contratos menores para una contratación socialmente eficiente* [en línia]. El Consultor de los Ayuntamientos, núm. IV (diciembre), Sección Tribuna / Riesgos. <<https://elconsultor.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiMLUxMDE7WY1KLizPw8WYMDQwtDQyMDkEBmWqVLFnJIZUGqbVpiTnGqWnJOamKRS2JJqnNiTmpeSmKRbUhRaSoAT6svw0wAAA=WKE>>
- MORENO, Sara (2018). «Crisi, austeritat i ocupació femenina: trampes i oportunitats» [en línia]. A: FUENTE, Maria de la [coord]. *Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS). (Grana; 36). <<https://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-g36delafuente.pdf?noga=1>>
- OBSERVATORIO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA (OCP) (2020). «El contrato menor “vuelve” a los orígenes» [en línia]. Observatorio de Contratación Pública. <<http://www.obcp.es/noticias/el-contrato-menor-vuelve-los-origenes>>
- OBSERVATORI DONA, EMPRESA I ECONOMIA (ODEE) (2018). *Indicador d'igualtat de gènere a Catalunya. Informe de resultats 2017* [en línia]. Cambra de Comerç de Barcelona. <[http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2018/03/2018-02-05\\_Indicador-igualtat-de-genere-2017.pdf](http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2018/03/2018-02-05_Indicador-igualtat-de-genere-2017.pdf)>
- ORTEGA, Amanda; MÜLLER, Itziar; MUIXÍ, Laura (2018). *La inclusió d'aspectes ambientals, socials i de bon govern a la contractació pública. Anàlisi de casos* [en línia]. Bar-

- celona: Setem Catalunya i Opcions. <[http://www.setem.org/setem\\_ftp/catalunya/casos-compra-publica.pdf](http://www.setem.org/setem_ftp/catalunya/casos-compra-publica.pdf)>
- PÉREZ, Amaia (2003). *Feminización de la pobreza. Mujeres y recursos económicos*. CGT - Comisión Confederal contra la Precariedad.
- PÉREZ, Amaia; AGENJO, Astrid (2018). «Economía feminista: viva, abierta y subversiva». CTXT [en línia]. <<https://ctxt.es/es/20180502/Politica/19356/economia-feminista-heteropatriarcado-genero-cuidados-ecologia-capitalismo-amaia-perez-orozco.htm>>
- PÉREZ, Ana (2017). «La insoportable levedad de la igualdad en las empresas». *El Diario.es* [en línia] (14 gener 2017). <[https://www.eldiario.es/andalucia/enabierto/convergencia-IU-Podemos-Andalucia\\_6\\_581701865.html](https://www.eldiario.es/andalucia/enabierto/convergencia-IU-Podemos-Andalucia_6_581701865.html)>
- PÉREZ, Zalao (2016). *Transformando los territorios desde la economía solidaria. Herramientas para el impulso de políticas públicas locales*. Bilbao: REAS Euskadi.
- PIMEC (2019). *Anuari de la PIME catalana 2019* [en línia]. <[https://www.pimec.org/sites/default/files/documents\\_pagines/anuari19\\_0.pdf](https://www.pimec.org/sites/default/files/documents_pagines/anuari19_0.pdf)>
- RAMIÓ, Carles [coord.] (2009). *La colaboración público-privada y la creación de valor público*. Barcelona: Diputació de Barcelona. Centro para la Innovación Local. (Estudios; 14).
- SÁNCHEZ, Cristina; VILLENA, Núria (2018). *Conciliació i corresponsabilitat. Una perspectiva feminista* [en línia]. Fundació Josep Irla. <<https://irla.cat/wp-content/uploads/2018/03/conciliacio-i-corresponsabilitat.pdf>>
- SOCIAL PLATFORM (2015). *La contratación pública al servicio del progreso social. Una guía para la transposición de la Directiva europea sobre Contratación Pública*. Social Platform.
- SURIÑACH, Ruben (2017). *Contractació pública responsable, serveis públics i economia solidària* [en línia]. Xarxa d'Economia Solidària - XES. <<http://xes.cat/2017/07/04/contractacio-publica-responsable-serveis-publics-economia-solidaria/>>
- VAÑÓ, Maria José (2016). «Limitaciones a la aplicación de cláusulas sociales en la contratación pública desde la perspectiva del derecho de la competencia». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* [en línia], núm. 87, p. 177-202. <<https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/7219>>
- XARXA DE MUNICIPIS PER L'ECONOMIA SOCIAL I SOLIDÀRIA (XMEES) (2019). *Banc de recursos i bones pràctiques en compra pública responsable* [en línia]. <<https://xmess.cat/bones-practiques-compra-publica-responsable/#1563295941079-a85742fc-6438>>

## Marc normatiu

### *Govern Espanyol / Congrés dels Diputats*

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>>
- 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. <[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2017/11/09/pdfs/BOE-A-2017-12902-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2017/11/09/pdfs/BOE-A-2017-12902-C.pdf)>

### ***Generalitat de Catalunya / Parlament de Catalunya***

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. <[https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa/?action=fitxa&documentId=698967](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=698967)>

Generalitat de Catalunya (2016). *Codi de principis i conductes recomanables en la contractació pública* [en línia]. Departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència. Direcció General de Contractació Pública. Barcelona, juny de 2016. <<https://contractacio.gencat.cat/ca/principis/contractacio-estrategica/contractacio-publica-socialment-responsable/codi-contractacio-publica-socialment-responsable/>>

### ***Directives europees***

Directiva 2014/23/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de febrer de 2014, relativa a l'adjudicació de contractes de concessió [en línia]. <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=OJ%3AJOL\\_2014\\_094\\_R\\_0001\\_01](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=OJ%3AJOL_2014_094_R_0001_01)>

Directiva 2014/24/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de febrer de 2014, sobre contractació pública [en línia]. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32014L0024>>

Directiva 2014/25/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de febrer de 2014, relativa a la contractació per entitats que operen en els sectors de l'aigua, l'energia, els transports i els serveis postals [en línia]. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32014L0025>>

### **Guies i instruccions de contractació pública revisades**

*Instrucció per a la incorporació de clàusules socials en la contractació de la Diputació de Barcelona* (ICSC), aprovada per Decret de la Presidència, de 7 d'abril de 2016 (núm. 2658/16).

*Guia de contractació pública social i Guia de contractació pública mediambiental*, aprovades a través de Decret de l'Alcaldia S1/D/2017-1271, de 24 d'abril, de contractació pública sostenible de l'Ajuntament de Barcelona.

*Instrucció de serveis per a la inclusió de clàusules i criteris socials en la contractació pública de l'Ajuntament de Terrassa*, aprovada com a annex a les Bases del pressupost de 2015.

*Guia pràctica per a la inclusió de criteris socials, ambientals i ètics en la contractació pública de l'Ajuntament de Mataró*, aprovada en el Ple municipal el febrer de 2017.

*Guia per incorporar clàusules de contractació socialment responsable de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet*, aprovada en el Ple municipal el 25 de juny de 2018.

*Instrucció sobre la integració de clàusules socials en els contractes de l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès*, aprovada per Decret de l'Alcaldia el 6 de febrer de 2015 (núm. 228/15).

---

*Instrucció sobre contractació pública responsable de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, aprovada en el Ple municipal el maig de 2019.*

*Instrucció per a la incorporació de criteris socials en la contractació pública dins del marc de la millora de la contractació pública responsable de l'Ajuntament de Viladecans, aprovada per acord de la Junta de Govern Local en sessió del 27 de juny de 2016.*

*Guia pràctica per a la inclusió de criteris socials ambientals i ètics en la contractació pública de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, aprovada en el Ple de l'Ajuntament en sessió ordinària del mes de maig de 2015.*

*Guia per a una contractació pública social i èticament responsable de l'Ajuntament del Prat de Llobregat, aprovada en el Ple municipal el novembre de 2017.*

*Guia de contractació pública responsable de l'Ajuntament de Granollers, aprovada en el Ple municipal el 20 de desembre de 2016.*

*Guia de clàusules socials, mediambientals i ètiques a aplicar en la contractació d'obres, serveis i subministraments de l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs, aprovada en el Ple de l'Ajuntament el desembre de 2016.*

*Guia pràctica de clàusules socials de l'Ajuntament de Manlleu.*

## Altres publicacions de la sèrie Benestar i Ciutadania

---

### Eines

- 1 Recull de normativa sobre participació ciutadana en l'àmbit local  
Darrera actualització: juliol del 2015
- 2 Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal
- 3 La pobresa energètica a la demarcació de Barcelona: Propostes d'actuació des de l'àmbit local
- 4 Pla local de prevenció de drogedependències: Orientacions per al diagnòstic
- 5 Guia per al desenvolupament de projectes d'horts socials ecològics
- 6 Guia per a l'avaluació de l'impacte dels programes d'horts socials
- 7 Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI
- 8 Reglament tipus de participació ciutadana
- 9 Adjudicació i règim intern de l'allotjament d'urgència i inclusió social
- 10 Els equipaments juvenils: Reflexions, certeses i reptes
- 11 Les mesures alternatives a la sanció econòmica: Guia orientativa per a la implementació
- 12 Guia metodològica per a l'avaluació de les xarxes impulsades per serveis socials
- 13 Situació dels serveis socials bàsics des de la perspectiva de l'educació social: Dictamen de revisió
- 14 Situació dels serveis socials bàsics des de la perspectiva del treball social: Dictamen de revisió
- 15 Eines de participació ciutadana: Metodologies i tècniques per a l'acompanyament de processos participatius
- 16 Guia per a l'elaboració de protocols davant les violències sexuals en espais públics d'oci
- 17 Serveis per la no-discriminació i la igualtat de tracte: Guia orientativa per a la seva implementació
- 18 Un model d'equipament juvenil: Definició i requisits mínims
- 19 Equipaments juvenils municipals: Com fem un pla d'usos? Experiències en el territori
- 20 Guia de comunicació per a projectes de participació ciutadana: Documents electrònics a l'Administració
- 21 Guia local per fer front als maltractaments a les persones grans
- 22 Guia per elaborar plecs per a la contractació del servei d'ajuda domiciliària (SAD): Juliol de 2020
- 23 Marc conceptual i línies estratègiques de l'Àrea de Cohesió Social, Ciutadania i Benestar de la Diputació de Barcelona
- 24 Espais familiars de petita infància (0-3 anys): Característiques i funcions dels professionals