



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO por que se modifica el Decreto 74/2018, de 23 de octubre, por el que se regula la Oficina de Contratación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el sistema de contratación centralizada.

A. IDENTIFICACIÓN, NORMA Y MARCO LEGAL

Denominación de la Norma

Decreto, por el que se modifica el Decreto 74/2018, de 23 de octubre, por el que se regula la Oficina de Contratación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el sistema de contratación centralizada.

Órgano administrativo que lo promueve

Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas
Secretaría General

Contexto normativo vinculado

-Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 4, sobre integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.

-Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 6, sobre perspectiva de género e informe de impacto de género, establece que “todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad”.

-Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

-Decreto 74/2018, de 23 de octubre, por el que se regula la Oficina de Contratación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el sistema de contratación centralizada.





B. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA

Objeto del Decreto

Modificar el Decreto 74/2018, de 23 de octubre, por el que se regula la Oficina de Contratación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el sistema de contratación centralizada, a través de los siguientes artículos:

- Artículo 7. La Junta Central de Contratación.
- Artículo 8. La Oficina Central de Contratación.
- Artículo 9. Las Oficinas Delegadas de Contratación.
- Artículo 11. El Consejo de Gobierno.
- Artículo 12.- Competencias de la persona titular de la consejería competente en materia de hacienda.
- Artículo 13. Competencias de la persona titular de la secretaría general de la consejería competente en materia de hacienda.
- Artículo 14. Competencias de los órganos de contratación y de los servicios especializados de las consejerías y de los organismos autónomos.
- Artículo 15. Procedimiento para la contratación centralizada transversal de suministros y servicios.
- Artículo 18. Vinculación al sistema de contratación centralizada transversal y de servicios especializados.
- Supresión de la disposición adicional primera.
- Apartado 1 de la disposición adicional quinta.
- Supresión de la disposición adicional sexta.
- Anexo I. Suministros y servicios de contratación centralizada transversal.
- Anexo II. Servicios especializados.

C. PREVISIÓN DE EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El decreto reúne una serie de aspectos con un interesante potencial para el avance hacia la igualdad de género. En primer lugar, el **lenguaje** empleado es jurídico y **no sexista**, por lo que el texto no induce a error, y tanto hombres como mujeres aparecen representados.

El lenguaje es una herramienta clave para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dado que dispone de un enorme poder para transformar la realidad en la medida en que influye en las actitudes, comportamientos y percepciones. De esta manera, el uso del lenguaje inclusivo proporciona exactitud y precisión, sin invisibilizar a ninguno de los dos sexos.





En lo que respecta a las competencias en materia de coordinación de la contratación del sector público regional (artículo 12.2.a), el decreto introduce la propuesta de la aprobación de instrucciones y acuerdos en materia de **cláusulas sociales**, entre otras, **de perspectiva de género**.

Es un hecho constatado que las mujeres disponen de menor renta que los hombres (feminización de la pobreza), reciben salarios inferiores (brecha salarial), ocupan menos cargos directivos (techo de cristal, segregación vertical) y desempeñan más trabajos eventuales y/o a tiempo parcial debido al desigual reparto de las cargas familiares y trabajos domésticos¹. Es por ello que la introducción de cláusulas con perspectiva de género puede ser una estrategia clave de los poderes públicos para actuar y promover la igualdad.

La introducción de cláusulas que impulsen la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación pública supone la aplicación de la perspectiva de género en la definición y ejecución de los contratos que se realicen para adquirir bienes o gestionar servicios, utilizando para ello dos principios básicos: la acción positiva y la transversalidad. De esta manera, se favorecerá la reducción de sesgos de género, lo que a su vez repercutirá en una mejora de la economía, en tanto en cuanto puede favorecer la situación laboral de las mujeres.

Así mismo, el decreto contiene otros aspectos que, si bien se encuentran más normalizados en la sociedad y su influencia en las relaciones de género es menor, contribuyen igualmente a la eliminación de la discriminación de las mujeres, como **velar por los principios de igualdad en la publicidad** (artículo 7.2.g) en los contratos que celebren los organismos y entes públicos contemplados en el artículo 2 del decreto.

El documento contiene, además, potencial para aumentar su impacto de género a favor de la igualdad, en la medida en que el análisis de datos y la recogida de información necesaria para desarrollar actuaciones como la realización de los estudios sobre contratación, se realice aplicando la perspectiva de género, esto es, tomando en consideración las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres, teniendo en cuenta los distintos roles que ambos desempeñan en la sociedad, y desagregando los datos por sexo.

¹ Para conocer datos exactos, consultar: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pageName=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis





D. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Una vez realizado el análisis del decreto y revisados aquellos elementos que inciden de manera distinta en hombres y mujeres, se puede concluir que su impacto de género es **positivo**, dado que favorece la visibilización de las mujeres en la sociedad, su participación en espacios tradicionalmente masculinizados, y puede suponer un impulso para la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.

En Toledo a la fecha de la firma,

LA SECRETARIA GENERAL DE HACIENDA Y AAPP