



Castilla-La Mancha

INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL SOBRE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO DE CONTRATACIÓN ELECTRÓNICA DEL SECTOR PÚBLICO REGIONAL

A.- ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO:

A.1.- Análisis de la situación actual de hombres y mujeres sobre la que se aplicará.

- **Identificación del acto normativo:**

Decreto de Contratación Electrónica del sector público regional de Castilla-La Mancha.

- **Órgano administrativo competente para aprobar la norma:**

Consejo de Gobierno.

- **Objetivo vinculado a la igualdad de oportunidades:**

La realización de tareas administrativas mediante medios electrónicos y el acceso a la contratación pública por medios telemáticos.

- **Contexto, ámbito de actuación, características principales:**

El proyecto de Decreto de Contratación Electrónica viene a sustituir y derogar parcialmente el Decreto 54/2011, de 17/05/2011, por el que se regula la utilización de medios electrónicos y se establecen medidas de organización y de mejora de la transparencia en la contratación del Sector Público de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, con el objeto de adaptar la regulación existente a los cambios normativos y tecnológicos acaecidos mediante una apuesta firme por la implantación de la contratación electrónica en todos sus ámbitos, la reutilización de soluciones, la integración de sistemas de información y la racionalización de los recursos destinados a este proceso.

La norma tiene un marcado carácter auto regulador con una doble vertiente, interior por cuanto afecta al modo de trabajar de las personas implicadas en los procesos de contratación, y exterior pues facilita el acceso a dichos procesos reduciendo costes indirectos y simplificando el proceso de participación.

- **Análisis de la situación actual de mujeres y hombres en el ámbito de actuación:**





Castilla-La Mancha

La presencia de mujeres dentro de las Administraciones Públicas es evidente y mayoritaria. En el caso del personal funcionario según se hace constar el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, las mujeres representan el 52,7%. En el caso de la Administración Autónoma de Castilla-La Mancha, según la información facilitada por la Dirección General de la Función Pública a fecha 31 de marzo de 2017 dicho porcentaje ascendía a un 55%.

Por otro lado el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla-La Mancha 2011-2016, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha el 8 de Marzo de 2011, incluye entre sus principios rectores uno específico sobre innovación en los procesos y las herramientas, estableciendo al respecto que añade una perspectiva que reconoce y avala la importancia de incorporar cambios en los procesos de actuación, en las estructuras institucionales y en los valores organizativos relacionados con la igualdad de género.

En este sentido, concluye, la innovación inspira los contenidos de ese Plan Estratégico pero debe a su vez encaminar la labor de los organismos responsables de su aplicación mediante el desarrollo de conocimientos, estrategias y tecnologías específicas al servicio de la igualdad entre mujeres y hombres y entre los distintos colectivos de mujeres.

En última instancia, el principio de la innovación en los procesos y en las herramientas tiene vocación de buscar nuevos caminos que faciliten un verdadero cambio estructural.

Respecto de la participación de las mujeres en el sector empresarial y por ende en la prestación de servicios, suministros o la ejecución de obras para las Administraciones Públicas, el informe del INE respecto del año 2015 indica que de las mujeres ocupadas tan solo el 12,8% eran trabajadoras por cuenta propia, de las que un 8,7% eran empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes, un 3,3% eran empleadoras, un 0,7% correspondía a ayuda familiar y un 0,1% a miembros de cooperativas.

En cuanto al total de autónomos en España, solo el 34% son mujeres, según dicho informe.

B.- PREVISIÓN DE EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO:





Castilla-La Mancha

B.1.- Identificación de los Objetivos de Políticas marco sobre Igualdad de Oportunidades.

A continuación se indican las normas donde, tanto a nivel estatal como autonómico, se recogen políticas marco referidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se encuentran vinculadas con la norma a tramitar.

A nivel estatal:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE 23-03-07), para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que:

- en su artículo 14.1 como uno de sus objetivos “potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos”
- en su artículo 14.8 “El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres”
- su artículo 15 establece el principio de igualdad como transversal “informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”
- respecto de la sociedad de la información, su artículo 28 “Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución”
- respecto de la adjudicación de contratos de las Administraciones Públicas, su artículo 33 establece que “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público”
- respecto del empleo público, su artículo 51 prevé “facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

A nivel autonómico:





Castilla-La Mancha

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre hombres y mujeres de Castilla-La Mancha:

- Entre sus principios de actuación “La integración de la igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas, la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de las Administraciones de Castilla-La Mancha y la incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la administración correspondiente”
- La necesidad de un informe de impacto de género en “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” (artículo 7)
- El lenguaje utilizado por la Administración será inclusivo de hombres y mujeres, haciendo uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, eliminando cualquier sesgo sexista (artículo 10)
- La promoción de la igualdad en la contratación pública (artículo 38)
- En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el empleo público el artículo 42 prevé “planes de conciliación que podrán incluir, entre otros, aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, horarios así como la realización de la jornada en un horario flexible”

B.2.- Análisis de cómo afectaría la norma en relación a la Igualdad de Oportunidades.

A primera vista, podría considerarse que una norma de naturaleza tan técnica como la que se pretende aprobar y con una implicación casi exclusivamente auto organizativa tendría efectos neutros en relación con la igualdad de oportunidades. Sin embargo, ciertamente los datos ya reflejados sobre presencia de las mujeres en sector público (mayoritaria) y en el ámbito empresarial (minoritaria) ya anticipa que un cambio del modelo de contratación pública que esta norma, en desarrollo de las propias Directivas Comunitarias en la materia, implanta no puede ser neutro y este hecho se refleja en los siguientes aspectos:

- Respecto de la actividad de la Administración y en concreto sobre su personal, resulta evidente que la utilización de nuevas tecnologías tiene muchas implicaciones pues favorece las posibilidades de teletrabajo o trabajo a distancia mejorando así las opciones de conciliación de la vida profesional y familiar de empleados y empleadas. Igualmente, el uso de TIC permitirá aumentar las posibilidades de promoción y carrera





Castilla-La Mancha

- Íntimamente relacionado con lo anterior, el cambio de modelo supondrá posibilidades de formación en Administración Electrónica y un reciclaje del personal público, mayoritariamente femenino.
- Respecto de la actividad empresarial, la implantación de la contratación electrónica y de las relaciones de esta naturaleza con los operadores económicos tanto en el proceso de contratación como durante la ejecución de los contratos, elimina obstáculos relacionados con los desplazamientos o la radicación geográfica, flexibiliza los tiempos mediante un acceso directo e inmediata a dichos procesos, favoreciendo por tanto una mayor “accesibilidad” e inmediatez tanto en la obtención de la información como en la presentación de ofertas. Si este modelo como se anticipa favorecerá la participación, obviamente esa mejora repercutirá igual o más en el colectivo de empresarias y autónomas. Medidas como la integración con el Portal de Contratación del sector Público, la de los registros de licitadores autonómico y estatal o la licitación electrónica favorecerán este cambio.

B.3.- Incidencia sobre roles y estereotipos.

Tal y como se ha expuesto, un aumento en la presencia de las mujeres entre quienes se relacionan contractualmente con la administración permitirá cambiar roles muy consolidados en nuestra sociedad como lo son el de “empresario” o “contratista”. Igualmente la implantación de la Administración electrónica en el ámbito de la contratación reducirá la brecha digital de género entendida como la diferencia del porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en el uso de indicadores TIC tanto dentro de la propia Administración como en general dentro de la sociedad.

C.- VALORACIÓN DEL IMPACTO

Todo lo expuesto pone de manifiesto que la tramitación del nuevo Decreto de Contratación Electrónica y las medidas que implanta o viene a consolidar tiene un impacto positivo en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aumentando las posibilidades de conciliación de la vida familiar y profesional, tanto dentro como fuera de la administración, y potenciando una mayor presencia de la mujer dentro del colectivo de operadores económicos que contratan con la Administración.

Por todo ello, se considera que la valoración del impacto de género es positiva.





Castilla-La Mancha

Toledo,
El Secretario General

BARRIOS LEGANES CARLOS - DNI

Signer:

CN BARRIOS LEGANES CARLOS -
OU HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS - SERVICIOS CENTRALES - SECRETARIA GEN
OU certificado electrónico empleado público



Documento Verificable en www.jccm.es mediante
Código Seguro de Verificación (CSV): E7B2B8E44BE7E7B874EED8