



LA SÍNDICA PIDE FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO DE MANERA SISTEMÁTICA Y CONTINUADA EN LA CONTRATACIÓN MUNICIPAL

Vilà recomienda establecer criterios globales y unitarios para incluir cláusulas de igualdad en la elaboración de las cláusulas y designar un órgano municipal para valorar la incidencia real de la promoción de la igualdad en el mercado laboral externo

El Ayuntamiento de Barcelona no está implementando con un carácter sistemático y continuado iniciativas a favor de la igualdad de género en el ámbito de la contratación municipal. Ésta es una de las principales conclusiones de un informe elaborado por la síndica de greuges de Barcelona, Maria Assumpció Vilà. La decisión de la defensora, que ya se ha hecho llegar al consistorio, recomienda también establecer criterios globales y unitarios para incluir cláusulas de igualdad en la elaboración de los documentos de contratación municipal y que se designe expresamente un órgano municipal para hacer un seguimiento de su incidencia en el mercado laboral externo.

La defensora de los barceloneses recibió a mediados del año pasado una queja de una ciudadana, que trabaja como técnica de una gran empresa constructora, que aseguraba que, en la mayoría de cláusulas de empresas públicas y administraciones del ámbito de Barcelona, no se hace ninguna referencia a los planes de igualdad de género.

La promotora de la queja recordó a Vilà que ya hace cuatro años que la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres autorizaba a las administraciones públicas a establecer en los contratos que conciernen condiciones especiales con la finalidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. La Ley, además, obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a negociar los planes de igualdad y prevé la implementación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Aunque el Ayuntamiento ha manifestado la voluntad de crear políticas que incorporen el objetivo de la igualdad de género, de momento estas iniciativas no se están

implementando con un carácter sistemático y continuado en el ámbito de la contratación municipal. La síndica recuerda que la Junta Consultiva de Contratación Administrativa ya dictó en el año 2005 una recomendación relativa a la inclusión de cláusulas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los contratos con la Administración.

Sin reuniones de la Comisión

Aunque la Ley establece la voluntariedad de las administraciones públicas para aplicar prácticas tendentes a la igualdad en materia de contratación, en Barcelona, en 2009, se aprobó el Decreto de Alcaldía para la creación de la Comisión Interdepartamental de Transversalidad de Género las Políticas Municipales, con la finalidad de incorporar el enfoque de género en las intervenciones públicas. El objetivo era introducir el principio de equidad de género en todas las acciones municipales para favorecer unas cuotas de igualdad mayores. Aunque la previsión era que la Comisión se reuniera una vez al año, parece que todavía no lo ha hecho.

En diciembre de 2010, el Área de Gestión Pública del Instituto de Gobierno y Políticas Públicas elaboró una diagnosis sobre la incorporación de la igualdad de género en el Ayuntamiento de Barcelona. Este documento explica el conjunto de actuaciones transversales que tiene que llevar a cabo el Ayuntamiento con el fin de eliminar barreras en las desigualdades entre hombres y mujeres, tanto en las políticas internas como en aquéllas que puedan tener una incidencia externa.

La diagnosis hace referencia al ámbito de la contratación municipal y sus conclusiones ponen de manifiesto la falta de implementación de iniciativas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación municipal, y se pronuncia que hace falta desarrollar cláusulas de igualdad e incluirlas en las cláusulas de contratación con empresas y entidades externas promovidos por el consistorio. Es cierto que la incorporación de esta perspectiva de género como principio transversal es complejo porque requiere la implicación de todos los sectores municipales y afecta a todas las fases de las políticas: diseño, implementación y evaluación, y por eso se recomendó aumentar los recursos para el impulso de la igualdad, ya sea directamente en los diferentes ámbitos sectoriales o territoriales o a través del programa Mujeres.

El informe de Vilà concluye que, aunque parece que ya se están creando los mecanismos para implementar las líneas de la contratación municipal tendentes a garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer, ahora hace falta ponerlas en marcha a través de establecer criterios globales y unitarios para incluir cláusulas de igualdad en la elaboración de los documentos de contratación. La síndica defiende también el hecho de designar un órgano como encargado de hacer un seguimiento global que permita valorar la incidencia real de la promoción de la igualdad que esta contratación tenga en el mercado laboral externo.

El Ayuntamiento tiene una cierta incidencia en el mercado laboral a través del elevado volumen de contratación pública, ya que puede introducir cláusulas sociales que sirvan de

instrumento para fomentar e impulsar políticas de género en las empresas proveedoras y adjudicatarias de contratos. Esta práctica ya se utiliza, por ejemplo, en el Área de Medio Ambiente con la finalidad de fomentar la sostenibilidad.