

Fractal
Strategy

Plan de Compra Estratégica Social. Fomento de la economía social.

Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización

Taller participativo entidades sociales - 8 noviembre 2024

Índice

Taller participativo entidades sociales - 8 noviembre 2024

Introducción	03
Impresiones de los departamentos y OO.AA. al trasladarles las conclusiones del primer taller participativo con las entidades sociales.	04
Fomento de otros objetivos sociales	06
Bloque 1 - Condiciones laborales Fomentar la igualdad de género	
Accesibilidad y diseño universales	10
Bloque 2 - Inserción laboral Conciliación laboral Compra pública ética	18

Introducción

Taller participativo sobre el Plan de Compra Estratégica Social para impulsar la economía social. En esta sesión se informó a las entidades que participaron en el primer taller, junto con algunas nuevas incorporaciones, sobre las **impresiones de los departamentos y OO.AA.** al recibir las conclusiones del primer encuentro con entidades sociales.

Tras esta puesta en común inicial, se trabajó con las entidades en torno a **otros objetivos sociales** que tienen como finalidad fomentar la economía social. Estos objetivos como la accesibilidad universal, la inserción laboral, la igualdad de género, la conciliación laboral, las condiciones laborales y la compra pública ética, nos permiten establecer cláusulas obligatorias que aseguren su cumplimiento.

Después de trabajar sobre estos temas en conjunto, se desarrollan estos objetivos en profundidad a través de **dos bloques**:

- **Bloque 1: Condiciones laborales, Fomentar la igualdad de género, Accesibilidad y Diseño Universal.**
- **Bloque 2: Inserción laboral, Conciliación laboral, Compra pública ética.**

Celebrado el día **8 de noviembre de 2024** en el Laboratorio de Gobierno Abierto, participaron 11 personas representantes de entidades de Economía Social de Aragón.

A continuación se exponen los resultados obtenidos.

Impresiones de los departamentos y OO.AA. al trasladarles las conclusiones del primer taller participativo con las entidades sociales.

Cuestiones en torno a las actividades económicas

- Reconocen que la Administración en general **desconoce** las **actividades económicas** que **pueden** realizar las entidades sociales.
- Ven necesario un **catálogo actualizado** para **identificar** qué entidades sociales pueden participar en los contratos que deben licitar.
- Consideran que este catálogo **agilizaría** los procesos y permitiría incluir **nuevas oportunidades** para entidades sociales. Sin embargo, el catálogo debe ser más que una lista; debe incluir **datos concretos** y **actualizados**, especialmente sobre sus actividades económicas.

Cuestiones relativas a los cauces de comunicación con entidades de economía social (I)

- Optan por invitar a **empresas** con las que **ya han trabajado** satisfactoriamente, como medida de **seguridad**.
- Admiten que **no contactan** con **asociaciones** de este tipo de entidades, aunque creen que podrían ser **buenos intermediarios**.
- La actual **PLASC no permite** suscribirse a **notificaciones** de contratos reservados, pero la nueva Plataforma de contratación de la CA sí incluirá esta opción.

Cuestiones relativas a los cauces de comunicación con entidades de economía social**(II)**

- Proponen crear **videos formativos** breves para que el personal de estas entidades, sobre todo las más pequeñas, **mejore** su **gestión** en contratación pública **sin invertir demasiado tiempo**.
- Sugieren un **canal de consulta y asistencia** para **apoyar** a estas entidades en momentos clave o ante grandes contrataciones, aunque reconocen que la **carga de trabajo** podría dificultar esta ayuda.

Cuestiones sobre competencia entre un tipo de opción de economía social y otro.

- Generalmente **no tienen en cuenta esta cuestión** y reconocen que efectivamente en algunas ocasiones se puede generar una **competitividad descompensada** de las licitaciones.

Cuestiones en torno a la colaboración entre entidades de economía social.

- Han tenido **experiencias positivas** en contratos donde varias de estas entidades colaboraron para alcanzar la solvencia necesaria.
- Las unidades de contratación ven útil **fomentar** la **colaboración** entre estas entidades, especialmente en **áreas rurales**, por ejemplo, mediante Cooperativas de Iniciativa Social.

Experiencias previas

- Principalmente gestionan contratos en **ámbitos reducidos**: lavandería, jardinería, mudanzas y gestión de residuos.
- A veces sus contratos reservados quedan **desiertos**, ya sea por una **mala estimación** o por **errores** en la documentación de las entidades sociales.

- **Sólo algunas** personas conocen de primera mano estas entidades, las demás creen que deberían realizarse **más visitas** para entender mejor su **realidad**.

Fomento de otros objetivos sociales

- **¿Cuáles de estos objetivos consideráis prioritarios y por qué? ¿Qué pensáis que es más urgente cambiar socialmente?**
 - **Condiciones laborales:** Son la base de todo. Todo se sujeta a unas condiciones laborales que permiten que se desempeñe el trabajo. Pliegos con los que no salen los números para cumplir con las condiciones laborales mínimas (a veces por técnicos que no tienen los conocimientos para adecuar bien los pliegos).
 - **Inserción laboral:** Fundamental como primer y último eslabón de la cadena. Inserción laboral de todos los colectivos (los que quedan en tierra de nadie por el porcentaje o en el límite).
 - **Conciliación:** Igualdad de oportunidades especialmente cuando hablamos de diversidad. Norma EFR (Empresa Familiarmente Responsable). Ej. Programa *Más talento senior* en Castilla León. Es un distintivo y un código de buenas prácticas de gestión del talento senior.
 - **Compra pública ética:** No lo ven como un objetivo, sino como una herramienta.
- **¿Creéis que la Administración los tiene en cuenta en la contratación pública? ¿Por qué?**
 - Algunas administraciones sí los incluyen sin problema, pero otras tienen miedo a que a nivel jurídico *les tiren para atrás* por contemplar estos objetivos.

- Cada administración a nivel autonómico tiene libertad de incorporarlos.
- Los contratos públicos tienen que ser una herramienta para desplegar estos objetivos y políticas sociales a través de las cláusulas sociales.
- *La Unión Europea es mucho más laxa, tenemos que coger esta inercia.*
- Consideran que la intervención está focalizada sólo en mejoras económicas.
- **¿Sois conscientes de que vuestra entidad social se haya beneficiado en algún momento con la aplicación de alguna cláusula social, fuera del ámbito de los contratos reservados?**
 - Por lo general no lo detectan.
 - Consideran que la contratación pública está sirviendo como una herramienta con las empresas a través de la cual se está consiguiendo la permeabilidad de la cultura de economía social en ellas.
 - Sugieren cláusulas que obliguen a una subcontratación en los contratos para empresas ordinarias.
 - Comentan que la que se beneficia es la empresa ordinaria (justo al revés de como debería ser) ya que tienen el poder de elegir qué y cuándo y no hay seguimiento para comprobar que lo cumplen.
- **¿Y vosotros y los colectivos que os integran como usuarios de los servicios contratados por la Administración?**
 - Mínimamente.
 - El porcentaje de personas con discapacidad que aparece en un contrato es un dato con poca visibilidad.

- Comentan que a veces se da de manera indirecta porque conocen al personal y lo contratan, o en casos de subrogación.
- Coinciden en que la subrogación puede ser un riesgo ya que no siempre es un lugar seguro para las personas trabajadoras que se quedan.
- **¿Son objetivos que tenéis presentes en vuestra organización interna? ¿Cuáles os parecen más fáciles de cumplir?**
 - *Sí. Las aplicamos porque son nuestro ADN*, comentan al unísono.
 - La inserción laboral les cuesta especialmente. Consideran que en la empresa ordinaria no es fácil de cumplir.
 - Condiciones laborales y compra pública ética son los otros dos objetivos señalados por las entidades.
- **¿Consideráis que exigir el cumplimiento de estos objetivos podría ser una carga excesiva para vuestras entidades, dado su reducido tamaño, y que tal vez estas exigencias deberían estar dirigidas únicamente a grandes empresas?**
 - Comentan que no, ya que todavía es más difícil de cumplir en las grandes empresas.
 - *Está en nuestro ADN*, insisten.
 - Para las pequeñas empresas es difícil por el número de personas. Las circunstancias no siempre lo permiten (ej. Toma de decisiones).
 - Si queremos llegar a un mayor volumen, tenemos que estructurar mejor las distintas condiciones. Hay mucha variedad de empresas.
 - Las barreras de las exigencias (topes) hacen que las empresas no crezcan y subcontraten.

- Debería ir unido a un juicio de rentabilidad: El enfoque (objetivo) es distinto para empresas ordinarias y empresas de economía social.
- Plan de Igualdad. Requisitos que flexibilicen el cumplimiento de determinados objetivos a empresas pequeñas.
- **¿Nos centramos solo en contratos de cierta envergadura o buscamos introducir algún tipo de cláusulas en todos los contratos? ¿Qué será más efectivo? ¿Por qué?**
 - No tenemos capacidad para lotes tan grandes.
 - Cláusulas en todos los contratos pero no las mismas.
 - Ej. Cataluña: La Administración tiene listado de diferentes cláusulas sociales y cómo aplicarlas para que el órgano pudiera elegir las cláusulas a aplicar en su contrato en particular.
- **¿Consideráis que el ejemplo de buenas experiencias en contratos licitados por la administración puede concienciar a las empresas, los proveedores e incluso a la población general sobre los problemas sociales y posibilitar mejoras?**
 - Consideran que sí.
 - El ciudadano sabe que con sus impuestos se están haciendo estas cosas y eso tiene que alegrarle. Sin embargo, falta divulgación.
 - La web de contratación responsable podría ser una buena muestra de ello.
 - *Lo que era excepcional hace 10 años ahora se ve como algo normal. Se empiezan a quitar en las contrataciones y se ponen otras.*
 - Nos cambia como empresa. *Bendita conveniencia que acaba en convicción.*

- Consideran de mucho valor conocer experiencias de empresas y administraciones de otros territorios.

Bloque 1 - Condiciones laborales | Fomentar la igualdad de género | Accesibilidad y diseño universales

Condiciones laborales

- **¿Qué tipo de medidas considerarías más relevantes a la hora de proporcionar unas buenas condiciones laborales a las personas que trabajan en vuestras entidades?**
 - **Flexibilidad espacial, temporal y condiciones salariales** son lo que más valoran las personas cuando buscan empleo.
 - Calidad del empleo.
 - Los **beneficios sociales** se consideran un buen complemento salarial.
 - **Estabilidad del contrato y de la entidad** (del proyecto) que permita crear un proyecto de vida.
 - **Atención y acompañamiento personalizado:**
 - Evaluar al personal y poder recolocarlo en función de lo que necesita, de su momento o situación.
 - Espacios de seguridad y cuidado.
 - Gestión de conflictos.
 - Gestión de riesgos psicosociales.
 - Clima laboral.
 - Cultura de la comunicación.
 - Plan de acogida. Incorporaciones nuevas bajo un plan de acompañamiento.
 - **Posibilidades de desarrollo profesional (planes de carrera).**

- *Las condiciones laborales empiezan al entrar y terminar al salir.*
 - **Formación (unida a atención y acompañamiento personalizado):**
mantenimiento del puesto (formación básica para adaptarte a tu puesto cuando hay cambios).
 - **Instalaciones adecuadas:**
 - Prevención de riesgos laborales.
 - Recursos, herramientas y condiciones adecuadas para el puesto.
 - **Cultura organizacional.**
- **¿Soléis facilitar la adquisición de habilidades técnicas y profesionales a través de procesos de mentorización?**
 - Generalmente sí.
 - Procesos de mentorización como desarrollo profesional y seguimiento.
 - *La mentorización moderna es más compleja.*
 - Acompañamiento de personas que se incorporan. *No sólo es un onboarding.*
 - *Faltan mentores, es sacrificado.*
 - A veces no hay perfiles senior con *expertise* para mentorizar.
 - La importancia de saber gestionar las relaciones humanas y por ello la importancia de incluir en el enunciado de la pregunta las **habilidades relacionales**.
 - Ven fundamental coger el relevo a los mentores, que el conocimiento quede en la entidad para que se pueda traspasar.
 - La realidad de cuando les piden mentorizar otros proyectos o empresas sin contraprestación económica (por militancia), algo que sería impensable en empresa privada (la no remuneración).

- Se preguntan si depende del sector.

Fomentar la igualdad de género

- **¿Se fomenta el empleo de mujeres con especiales dificultades de inserción en vuestras entidades?**
 - Comentan que sí, aunque depende mucho de la actividad.
 - Coinciden en que en ocasiones no cuesta porque ya hay ciertas actividades que están feminizadas (Ej. Limpieza y cuidados).
 - *Valoramos incluir candidaturas femeninas en áreas masculinizadas y al revés.*
 - Están de acuerdo en que, sin querer, están perpetuando la orientación de la formación de las mujeres hacia determinados empleos porque saben que encontrarán trabajo más fácil en estos ámbitos. *Primamos la inserción lo antes posible.*
 - Depende mucho de la cultura de las personas que gestionan esa inserción.
 - Se encuentran con personas de otras culturas que pueden no entender su intento de incluir a hombres y mujeres en determinados oficios. (Ej. Alguien que por ser hombre no quiere limpiar).
 - Se preguntan, ¿quién financia este cambio cultural?
- **¿Está entre vuestros objetivos el de incrementar el acceso de las mujeres a puestos con menor índice de ocupación femenina?**
 - Sí, y viceversa también.

- **¿Se promociona de algún modo el desarrollo de acciones de sensibilización y promoción de la igualdad entre el personal adscrito a la ejecución de la contratación pública en vuestras entidades?**
 - No directamente, a través de las empresas sí, ya que se lo exigimos.
 - Son transversales para todo el mundo independientemente del servicio que ejecuta.
 - *Es nuestro ADN.*
 - A través de la formación y la acogida.
 - A través de un Plan de Igualdad interno.
 - Coinciden en que la comunicación interna no siempre resulta fácil.

- **¿Se impulsa de alguna manera la presencia de la mujer en puestos de trabajo de responsabilidad?**
 - Comentan que sí y que ya se está haciendo.
 - *Dónde están ellas*, una iniciativa de la Unión Europea que ayuda a dar visibilidad a las mujeres con cargos de responsabilidad.
 - *Aún nos queda camino, aunque ya hayamos ganado mucho.*
 - Comentan que el porcentaje de mujeres con cargos de responsabilidad en la economía social es más alto.
 - La importancia de visibilizar el poder de la mujer en los cargos de responsabilidad e impulsando la economía.
 - *Ya hay un control de igualdad salarial.*
 - Web Wecoop: Plataforma abierta que da soporte a la comunidad de las mujeres de la economía social y solidaria (ESS) en España.

- **¿Os parece necesaria la formación en lenguaje no sexista, en igualdad de género de todas las personas con independencia de su edad, clase social, credo, identidad de género, lengua u orientación sexual?**
 - Sí, a todo el mundo y con especial refuerzo en los jóvenes.

- **¿Habéis detectado algún problema respecto a la inclusión de personas del colectivo LGTBI+ en vuestras entidades? En caso afirmativo, ¿qué solución habéis planteado?**
 - Por lo general no lo han detectado.
 - Comentan que las preguntas de balance social contemplan el género no binario.

- **¿Garantizáis la adopción de medidas para la prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el trabajo estableciendo procedimientos específicos para su prevención, a través de la realización de algún tipo de formación dirigida a quienes trabajen en la entidad?**
 - Comentan que sí, a través de un protocolo, formación y también de un canal de denuncias.
 - Una comisión específica ante cualquier acción.
 - Un tríptico que se facilita en la acogida.

- **En los contratos de servicios en los que se presta atención a la ciudadanía, ¿sería interesante que los trabajadores tuvieran formación específica sobre diversidad, así como en prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el trabajo?**
 - Comentan que sí porque es lo básico y por ir de la mano de la implantación de protocolos de prevención de acoso.

- *Va dentro de la cultura y del ADN que nos representa, lo queremos también para el resto de la ciudadanía.*
- Este cumplimiento efectivo nos diferencia de la empresa ordinaria.
- Buenas prácticas que surgen de nuestro ADN como el cuidado emocional y el acompañamiento.
- El personal técnico de acompañamiento o unidades de apoyo cubren la parte de servicio laboral y social (personal, fuera del trabajo).
- Anualmente se establece un plan de formación con acciones formativas continuas para el nuevo personal y también para reforzar al que ya está en plantilla.
- Formación en prevención, en cómo actuar en situaciones de conflicto.
- Enfocar esta formación en el trabajo en equipo, en la integración de las personas y todos los colectivos con lo que trabajamos.
- Menciones especiales en los planes de acogida.
- Tener un protocolo de cómo actuar.
- Soluciones que nos sirvan, útiles, que se lleven a cabo.
- Tenemos personas de acompañamiento que conocen este protocolo que sabe cómo actuar.

Accesibilidad y diseño universales

- **¿Cuáles son para vosotros los aspectos más conflictivos en cuanto a accesibilidad?**
 - Barreras arquitectónicas.

- Asegurar que es 100% accesible, como exigencia.
 - Lectura fácil.
 - Señalética que favorezca la comprensión visual.
 - La digitalización es una barrera en sí misma para según qué colectivos.
 - Coinciden en que necesitan recursos para fomentar esta digitalización entre los colectivos.
- **¿Y más concretamente en el ámbito de la accesibilidad de los sitios web y de los documentos y publicaciones electrónicas?**
 - Comentan que todavía hay más sombras que luces (Ej. Lectura fácil).
 - Es necesario simplificar la gestión.
 - Reconocen que las primeras veces son más complicadas. *Para nosotros ya es difícil.*
 - **¿Os parece que cumplen los criterios necesarios en cuanto a accesibilidad y usabilidad las aplicaciones implicadas en la contratación pública?**
 - Tienen que ser más amables con los entornos y ofrecer interacciones intuitivas.
 - Deben involucrar a las personas a las que va dirigido.
 - Se tiene que poder testar con las personas usuarias.
 - El proceso de firma o peticiones de actualizaciones como JAVA entorpecen y dificultan enormemente el proceso.
 - Se preguntan si en la parte económica se tendrá en cuenta ya, si no “es una carta a los reyes”.

- Comentan que tiene que brindarse la oportunidad y la posibilidad. *Tenemos que intentar simplificar las cosas.* (Ej. Agrupar todas las licitaciones públicas donde podamos concurrir todas las entidades con transparencia).
- Una gestión de puntos o condición especial de ejecución.
- **¿Y en el ámbito de los servicios de atención al usuario? ¿Os parece que este es un tema que se controle suficientemente?**
 - No hay protocolo.
 - En cuanto a lo presencial, son las instalaciones las que tienen que estar preparadas.
 - Se tiene en cuenta en los servicios dirigidos a según qué colectivo y cuentan con ello normalmente.
 - Ej. En los accesos a edificios públicos no hay intérprete de lengua de signos.
- **¿Tenéis personal en vuestras entidades o en las asociaciones que os agrupan que disponga de formación adecuada en materia de accesibilidad?**
 - Comentan que por lo general sí.
 - En cuestiones como lectura fácil y barreras arquitectónicas, sobre todo.
 - Cuando no tienen los medios, recurren a la subcontratación de expertos y la propuesta de medidas concretas.
- **¿Creéis que en general los eventos organizados por el Gobierno de Aragón son lo suficientemente accesibles? ¿Qué podría mejorarse?**
 - Depende de dónde se desarrollen.
 - Cada vez se ven más personas que interpretan lenguaje de signos.

- Es necesario asegurar la lectura fácil de los documentos públicos y mejorar la señalética en los espacios del Gobierno de Aragón.

Bloque 2 - Inserción laboral | Conciliación laboral | Compra pública ética

Inserción laboral

- **¿Qué aspectos fuera del ámbito de los contratos reservados consideráis más necesarios para que se produzca una adecuada inserción laboral de colectivos que están en riesgo de exclusión?**
 - Cláusulas con obligación de subcontratación de ciertos servicios/cantidad/porcentaje.
 - Que se cuantificara el tipo de servicio.
 - Seguimiento y control del cumplimiento.
 - Que las empresas adjudicatarias contraten a personas que hayan finalizado su proceso de inserción (en las empresas de inserción y centros especiales de empleo) ya que sería una gestión eficiente (dejan el puesto para nuevas personas).
 - Entornos accesibles. Empresas que ejecuten distintos servicios.
- **¿En qué colectivos ha de centrarse prioritariamente y por qué?**
 - Coinciden en que es importante en todos los colectivos.
 - Importante con trabajadores con discapacidad en general. Especialmente con discapacidades severas.
 - Incluyen el perfil senior mayor de 45 años y las personas y colectivos en riesgo de exclusión social.

Conciliación laboral

- **¿Se aplica alguna medida especial para mejorar la conciliación en vuestras entidades?**

- Depende del puesto, la flexibilidad horaria.
- Teletrabajo.
- Mejorar las medidas asociadas a los convenios aplicados.
- Licencias, horas de ausencia retribuidas por encima de convenio.
- Aplica reducción de jornada laboral.
- Flexibilidad entre puestos.
- Servicios como guardería, aparcamiento y colonias en periodo no lectivo.
- Posibilidad de adaptar las vacaciones.
- Desplazamientos y movilización de personas.

- **¿Os plantea muchas dificultades en vuestra organización interna?**

- Si no disponemos de ellas sí.
- Depende del servicio de trabajo que se desempeñe.
- Requiere un esfuerzo, pero merece la pena.
- *Es nuestro ADN.*
- Estamos fidelizando con estas acciones.

- **¿Cuáles diríais que son las más efectivas? ¿Y las más asumibles?**

- **Reducción de jornada por cuidado directo de menores de 12 años y mayores y personas dependientes:** es ley. Sería efectiva y asumible podría ser, en el caso de retribuidas.

- **Adecuación de horarios para la utilización por el personal del transporte público, por ejemplo:** efectiva y sería asumible dependiendo del servicio. Por ejemplo en servicios de 24h.
- **Teletrabajo, en los casos en que esto sea posible:** efectiva y asumible.
- **Realizar formación interna de los trabajadores dentro del horario laboral:** depende de la formación, es efectiva y asumible.
- **Mejoras del convenio aplicable en lo referido a excedencias, permisos de maternidad/paternidad, etc.:** efectiva y asumible a veces, otras no.

Compra pública ética

- **¿En qué tipo de objetos contractuales tendrían sentido cláusulas de este tipo?**
 - No tienen que tener relación con el objeto del contrato.
 - Que no fuera una obligación cumplirlas pero que sí fuera un plus.
 - Comedores escolares y gestión de alimentos. Km0 y producto local.
 - Banca ética, medioambiente, explotación infantil, residuos y economía circular.
- **¿Cómo podría realizarse un control más efectivo del cumplimiento de las prácticas de compra pública ética?**
 - Presentando certificados. Seguimiento cada determinado tiempo y con un compromiso avalado por la empresa que presta el servicio o colaboración.
 - Sellos de comercio justo.
 - Personal de la Administración que controla que se han cumplido esas cláusulas.

- Canal de denuncias e incumplimientos habilitado por la Administración.
- **¿Cómo realizar un análisis de riesgos de vulneración de derechos laborales y sociales en la cadena de valor de productos incluidos en contratos con impacto o suministro internacional en terceros países?**
 - Sello comercio justo.
 - Garantizando que se han evaluado los proveedores.
 - *Deberíamos asegurarnos con quién colaboramos.*
 - Cuando las contratas no cumplen y en próximas licitaciones no hay un veto. Incumplen las condiciones del contrato y no se vetan.
 - Las propias quejas de las personas que detectan que no se está desarrollando el servicio correctamente. (Ej. Malas condiciones de los alimentos en un comedor escolar).
 - Inspección de las condiciones.
 - Hay contratos que son más sensibles que otros. (Ej. Alimentación de los colegios).
 - Canal de denuncias en fase de ejecución de los contratos.
- **La idea de comercio justo tradicionalmente parece concretarse en el consumo de productos como el café, el chocolate, etc... pero la administración pública desconoce si se puede aplicar a otros sectores ¿Qué experiencias podéis aportar al respecto?**
 - Textil.
 - Floristería.
 - Artesanía.

- Alimentación
- Tiene un hándicap; el coste es inversamente proporcional. Cuando es puntuable, en la valoración económica lo pierden.
- Necesitamos definir qué es comercio justo. Compramos en países que no están cumpliendo nuestra legislación. Sí, hay terceros países en desarrollo que cumplen con una legislación y condiciones adecuadas.
- *Lo podemos llevar hasta donde queramos.*



Fractal
Strategy

Fractal Strategy SL

NIF: B 99532525

c/ Baltasar Gracián 6, entlo. D

50005 Zaragoza

www.somosfractal.com

hola@somosfractal.com

876 28 52 11