



Orientações para incorporar a perspetiva de género na compra e contratação de serviços

Nos Organismos
Ibero-Americanos
2023

OEI



oij.



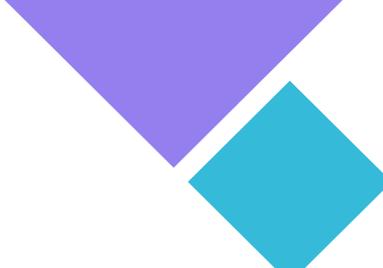
Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Orientações para incorporar a perspetiva de género na compra e contratação de serviços

Nos Organismos
Ibero-Americanos

Com o apoio de





Índice

1. Introdução	4
1.1 Contratação pública socialmente responsável	4
1.2 Perspectiva de género nos processos de contratação de serviços	4
2. Justificação da aplicação de cláusulas sociais de igualdade de género na contratação	7
2.1 Cláusulas sociais em matéria de igualdade de género: definição	7
2.2 Justificação da sua aplicação na contratação dos OIB	7
2.3 Objetivos	7
2.4 Âmbito	8
3. Fases do processo e implementação das cláusulas sociais de igualdade de género	9
3.1 Fase de preparação do contrato	9
3.2 Fase de seleção do contrato	9
3.3 Fase de execução do contrato	11
4 Bibliografia	13





Introdução

1.1 Contratação pública socialmente responsável

De acordo com as informações da Organização Mundial do Comércio, a contratação pública representa, em média, entre 10 e 15% do PIB das economias¹. Especificamente na América Latina, os dados indicam que estas compras representam quase 9% do PIB². Isto revela a importância dos processos de aquisição para o desenvolvimento socioeconómico e ambiental de um país, bem como para as oportunidades de crescimento das suas empresas e, particularmente, das suas pequenas e médias empresas.

Neste sentido, são já muitos os países, organismos governamentais e organizações internacionais³ que, graças aos avanços legislativos nesta matéria, exigem a inclusão de critérios ambientais, sociais e de boa governação, especificamente com perspectiva de género, na execução dos seus contratos, de acordo com o quadro regulamentar de referência do país ou comunidade.

Por outras palavras, são cada vez mais as instituições que decidem compatibilizar a rentabilidade social com a económica, integrando nos seus processos de compra e contratação de serviços instruções e acordos alinhados com os seus valores. É o que se designa por contratação pública socialmente responsável⁴.

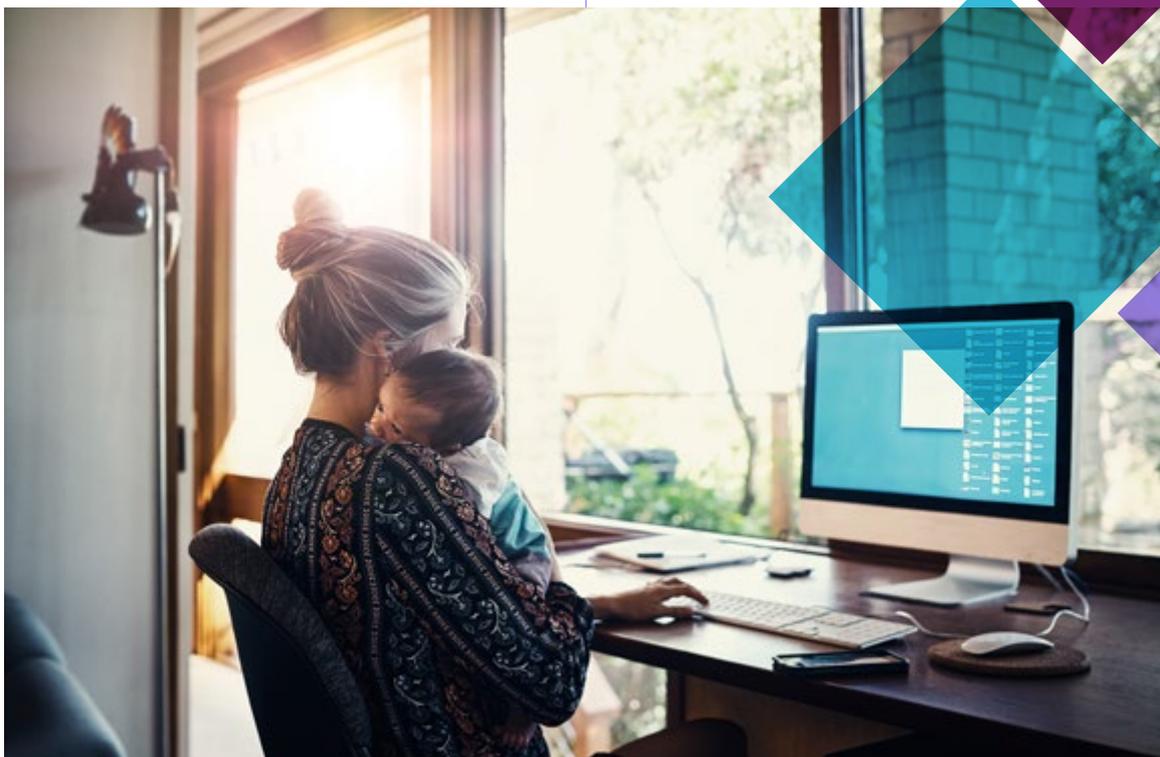
1.2 Perspetiva de género nos processos de contratação de serviços

1.2.1 As disparidades de géneros no acesso aos contratos

Tal como se infere das provas⁵ e de vários compromissos internacionais⁶, o investimento no empoderamento económico das mulheres contribui diretamente para a igualdade de género, a erradicação da pobreza e o crescimento económico inclusivo. No entanto, atualmente as mulheres ainda não participam equitativamente nas economias.

Concretamente, e no que se refere às aquisições públicas, estima-se que apenas 1% deste mercado é servido por mulheres⁷. Isto deve-se a que, quando competem nos concursos públicos, as empreendedoras e empresárias têm de ultrapassar maiores barreiras «resultado de estereótipos, políticas, regulamentos e programas discriminatórios que limitam o seu acesso ao capital humano e financeiro e dificultam a sua participação em setores mais rentáveis»⁸:

1. Connolly, C. et al., 2021, As compras públicas como motor de desenvolvimento da economia de triplo impacto: Ferramentas para fazer avançar a sua implementação, Academia B, IDCR.
2. ONU Mulheres, 2022, Compras públicas com perspectiva de género. Progressos e desafios na América Latina para dinamizar as empresas lideradas por mulheres como motor da recuperação pós-COVID 19.
3. Alguns exemplos a destacar, particularmente no contexto da contratação socialmente sustentável com abordagem de género: o [Quadro jurídico para os contratos públicos na União Europeia](#); o [Quadro de aquisições sustentáveis da UNOPS](#); o [Sistema de contratações públicas aberto e inclusivo da República Dominicana](#); a [Lei para a Promoção do Desenvolvimento com Equidade de Género do Uruguai](#); o [Guia para a inclusão de cláusulas para a igualdade de género nos contratos públicos de Espanha](#); e/ou outras marcas e programas para promover o desenvolvimento sustentável, tais como: o [Programa Chile Compra](#) e a [Marca Empresa Mulher do Chile](#); o [Programa Pró-Igualdade do México](#); e a [Marca Empresa Mulher da Argentina](#).
4. Em 2011, a Comissão Europeia definiu a contratação pública socialmente responsável como: “as operações de contratação que têm em conta um ou mais dos seguintes aspetos sociais: oportunidades de emprego, trabalho digno, cumprimento dos direitos sociais e laborais, inclusão social (incluindo as pessoas com deficiência), igualdade de oportunidades, conceção da acessibilidade para todos, consideração de critérios de sustentabilidade, incluindo questões de comércio ético e cumprimento voluntário mais amplo da responsabilidade social das empresas (RSE)...”
5. Por exemplo, em 2020, o Fórum Económico Mundial ratificou a correlação positiva entre a igualdade de género e uma maior competitividade económica, um PIB per capita mais elevado e classificações mais altas em termos de IDH.
6. Entre eles: a Plataforma de Ação de Pequim, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Entre eles: a Plataforma de Ação de Pequim, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e várias convenções sobre a igualdade de género da Organização Internacional do Trabalho.
7. ONU Mulheres, 2022, Compras públicas com perspectiva de género. Progressos e desafios na América Latina para dinamizar as empresas lideradas por mulheres como motor da recuperação pós-COVID 19.
8. Ibidem.



- ▶ **Enfrentam maiores barreiras legais:** que limitam a sua escolha de emprego e/ou contam com um quadro regulamentar insuficiente que lhes dificulta o acesso às licenças de maternidade, não promovem a corresponsabilidade, etc.
- ▶ **Disponem de un uso del tiempo más limitado:** como as mulheres continuam a ser as principais encarregadas das tarefas de assistência, têm menos tempo para empreender ou investir no seu desenvolvimento pessoal e profissional e, em geral, para participar na economia produtiva.
- ▶ **Têm menos acesso a capital financeiro e a garantias subsidiárias:** pelo que lhes é difícil aceitar pagamentos demorados ou a longo prazo.
- ▶ **Tendem a gerir empresas de menor tamanho:** o que torna mais difícil poderem competir por grandes volumes de compras e, em geral, aceder a novos mercados.
- ▶ **Enfrentam estereótipos de género:** e são avaliadas com base em critérios diferentes dos critérios dos seus pares pelas pessoas que decidem as adjudicações dos contratos.

- ▶ **Dependem de práticas governamentais insuficientes:** que não levam em conta o acesso limitado à contratação (especialmente à eletrónica), os prazos limitados dos concursos (com mais impacto quando há encargos de prestação de cuidados), a complexidade de alguns concursos, que dificulta o cumprimento por parte das empresas detidas por mulheres e/ou a falta de sensibilização nesta matéria.
- ▶ **Outras falhas estruturais:** tais como um menor acesso à informação (das pequenas e médias empresas), a falta de capacitação e de conhecimentos especializados, as disparidades digitais de género, etc.

Consequentemente, as mulheres estão desproporcionadamente representadas nos níveis mais baixos das cadeias de fornecimento e têm empregos menos qualificados e mais mal pagos.

1.2.2 A perspectiva de género nos processos de compra e contratação dos Organismos Ibero-Americanos

A contratação com perspectiva de género consiste na seleção sustentável de serviços e bens tendo em conta o impacto de género e o empoderamento das mulheres. Isto pressupõe a incorporação da perspectiva de género nos processos de compras públicas, a fim de promover a igualdade entre os homens e as mulheres.

Ao nível dos Organismos Ibero-Americanos (OIB), a incorporação da perspectiva de género nos processos de compras públicas também implica o cumprimento do princípio de transversalização da perspectiva de género, incluído nos diversos compromissos internacionais ratificados pelos países membros, bem como nas várias declarações emitidas pelas Cúpulas Ibero-Americanas⁹ e nas políticas institucionais de género aprovadas por esses organismos¹⁰.

Atualmente, existem muitas formas de promover a igualdade de género nas compras públicas. Estas incluem, a deteção das barreiras que as mulheres enfrentam para se tornarem fornecedoras, a implementação de protocolos com ações afirmativas para ultrapassar esses obstáculos, a identificação de empresas lideradas por mulheres e/ou com certificação de igualdade, a sensibilização do pessoal das áreas de compras e contratação para diminuir os preconceitos que dificultam o acesso das empresas de mulheres às compras públicas, os mecanismos que regulam e aumentam a transparência dos processos, etc.

O presente documento centra-se numa dessas fórmulas: a aplicação de ações afirmativas para incorporar a perspectiva de género nos processos de contratação e, especificamente, na incorporação de cláusulas sociais que promovem a igualdade entre homens e mulheres em todas as fases do processo de contratação.



9. As e os Chefes de Estado e de Governo da Ibero-América manifestaram em sucessivas Cúpulas Ibero-Americanas o seu compromisso a favor da incorporação da igualdade de género no sistema ibero-americano. Esta vontade ficou expressa nas declarações das cúpulas através de mandatos que referem e promovem os direitos humanos das mulheres e a igualdade de género e que expressam o compromisso de reforçar a transversalização da perspectiva de género em todas as esferas.

10. [Políticas Institucionais para a inclusão da perspectiva de género nos Organismos Ibero-Americanos.](#)

2

Justificação da aplicação de cláusulas sociais de igualdade de género na contratação

2.1 Cláusulas sociais de igualdade de género: definição

As cláusulas sociais de igualdade de género nas condições de contratação são uma medida de discriminação positiva que visa promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, através da incorporação nos cadernos de encargos de condições de seleção e de execução da obra que prevejam pontos adicionais e/ou sirvam para excluir candidaturas ou dar preferência a umas sobre outras, tendo em conta uma finalidade social.

Por outras palavras, para tornar efetivo o princípio da igualdade entre mulheres e homens e erradicar a discriminação de género, a contratação pública, entendida como um instrumento de realização de fins públicos, pode ser utilizada para promover a igualdade, e a inclusão deste tipo de cláusula nos contratos, uma forma de eliminar situações de discriminação de género.

2.2 Justificação da sua aplicação na contratação dos OIB

O princípio da igualdade de género está consagrado num grande número de normas, pactos e convenções nacionais e internacionais, que já foram adaptados e/ou ratificados pelos países membros da Comunidade Ibero-Americana. No entanto, isto revela-se insuficiente, uma vez que a desigualdade de género continua a ser uma característica estrutural da região.

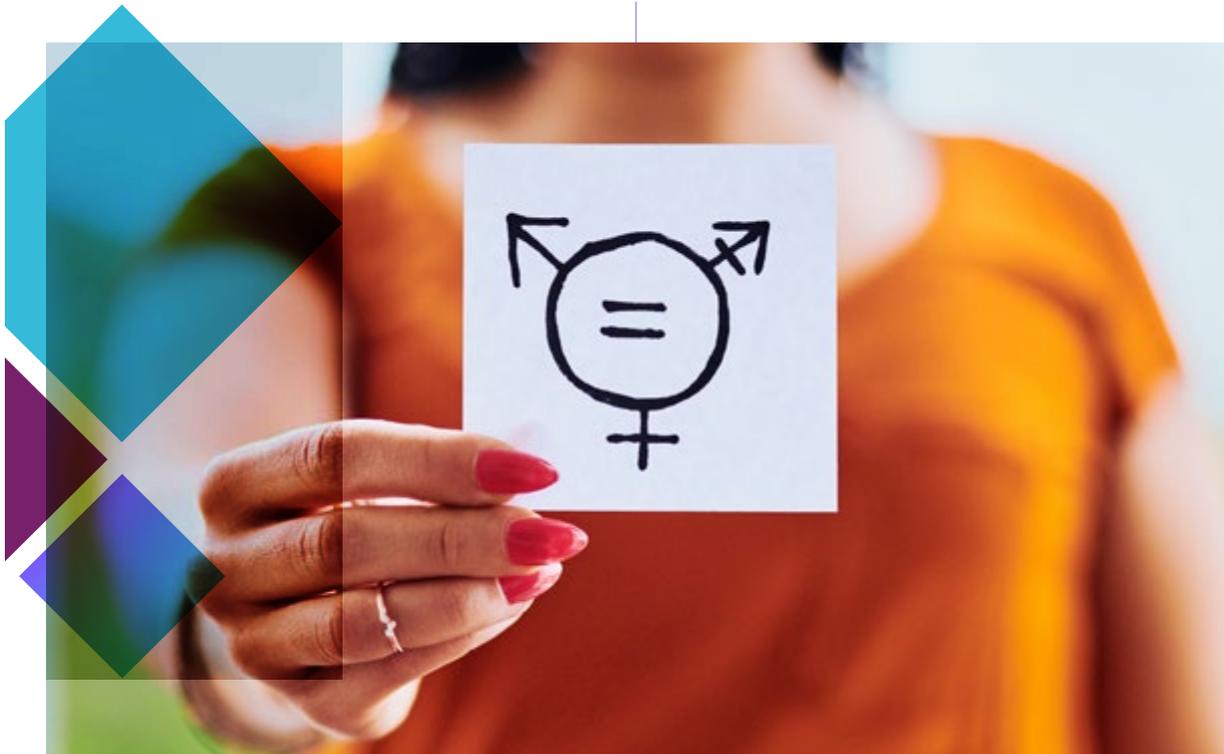
Em consequência, é necessário e tal foi mandatado, que os OIB continuem a promover ações destinadas a eliminar todas as manifestações que ainda subsistem de discriminação direta ou indireta em razão do sexo e a promover a igualdade real entre mulheres e homens, ultrapassando os obstáculos e estereótipos sociais que impedem a realização da igualdade de género na região e, portanto, dificultam a obtenção da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)¹¹.

2.3 Objetivos

Com a introdução de cláusulas sociais sobre igualdade de género nas contratações, os OIB poderão tornar-se uma referência e transmitir e incentivar a sociedade e as empresas ibero-americanas a agir a favor da igualdade entre mulheres e homens; e mais concretamente:

- ▶ Avançar no sentido da concretização da igualdade entre mulheres e homens na Comunidade Ibero-Americana.
- ▶ Promover a redução das desigualdades de género existentes na região em matéria de emprego, conciliação, linguagem sexista, cargos de liderança, formação em igualdade, igualdade salarial, etc..

11. Um dos principais objetivos dos ODS é o de atingir a igualdade de género e o empoderamento económico das mulheres. Por isso, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável promove o compromisso da comunidade internacional com a concretização da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas através de um objetivo específico (o ODS 5), mas também como um objetivo transversal aos restantes objetivos.



- ▶ Favorecer e estimular alterações nas dinâmicas das entidades que concorrem aos concursos de contratação lançados pelos OIB, privilegiando a igualdade de género como um valor social indispensável para se tornarem empresas adjudicatárias.

2.4 Âmbito

Recomenda-se a inclusão de cláusulas sociais de igualdade de género em todos os contratos celebrados pelos OIB para a prestação de serviços e aquisição de bens, independentemente do montante.

A incorporação de cláusulas sociais de igualdade de género será sempre possível, sobretudo nos contratos cujo objeto se refira a questões relativas à igualdade entre homens e mulheres.

É importante sublinhar que a incorporação deste tipo de cláusulas deve ser sempre ponderada em função das possibilidades reais do próprio organismo para controlar o seu cumprimento.

Portanto, em última análise e tendo em conta que estas orientações não são de modo algum vinculativas, caberá aos departamentos de gestão dos OIB analisar e estabelecer, em função dos diferentes tipos de contratos, a possibilidade de introduzir cláusulas sociais de igualdade de género nos diferentes contratos ou em todas ou algumas das fases do processo de contratação. Esses departamentos também determinarão as cláusulas adequadas para cada contrato, tendo em conta a natureza do seu objeto e as indicações contidas nas presentes orientações.

3

Fases do processo e implementação das cláusulas sociais de igualdade de género

3.1 Fase de preparação do contrato

3.1.1 Descrição do objeto do contrato

É aconselhável, mas não obrigatório, fazer uma menção e/ou referência expressa à perspetiva de género na definição do objeto do contrato, desde que tal não dificulte a prestação de serviços e/ou seja contrário à eficiência da contratação, pois representa um valor acrescentado. Concretamente:

- ▶ Dá transparência ao procedimento, ao alertar as empresas ou entidades candidatas, especialmente quando o contrato inclui cláusulas sociais de igualdade de género, de que o contrato em si inclui obrigações contratuais sociais.
- ▶ Reflete uma mensagem clara do organismo contratante dirigida ao tecido empresarial e à cidadania, expressando o seu empenho na igualdade entre homens e mulheres.

No entanto, quando a finalidade e o conteúdo dos serviços a contratar se destinam a promover a igualdade de género, recomenda-se expressamente a incorporação da perspetiva de género na definição do objeto do contrato.

Exemplos de definição de objeto:

- ✓ *Inclusão na própria definição:*
 - ▶ “Constitui objeto do presente contrato a elaboração de um programa de igualdade de género num determinado domínio, setor, tema...”
- ✓ *Inclusão de uma menção ou referência:*
 - ▶ “...será tida em conta a situação diferenciada de homens e mulheres a este respeito”: “a perspetiva do género será incluída na análise...”

3.2 Fase de seleção do contrato

3.2.1 Critérios de exclusão

a) Proibição de contratar

No que se refere ao cumprimento do princípio de igualdade entre homens e mulheres, nos cadernos de encargos do concurso pode ser incluída uma cláusula para que as empresas ou entidades que não cumpram as regras de igualdade do país em que estão sediadas sejam diretamente excluídas do processo de concurso.

Exemplos de cláusulas de proibição de contratação:

- ✓ Não poderão participar no processo de contratação as empresas ou entidades que, pelas suas características, não cumpram o disposto na regulamentação em vigor relativamente a terem um Plano de Igualdade entre homens e Mulheres;
- ✓ Não poderão participar no processo de contratação as empresas ou entidades que não possuam um registo de remuneração que desagregue os dados por sexo.

b) Solvência técnica

A incorporação de requisitos de solvência com perspectiva de género não pode ser uma regra geral para todos os contratos. Apenas se aplicará quando a natureza e o objeto do contrato o justifiquem.

Ou seja, quando o serviço contratual exija competências específicas no domínio da igualdade entre mulheres e homens para a boa execução do contrato, recomenda-se que se solicite às empresas candidatas que, como requisito de solvência técnica e profissional, comprovem às empresas proponentes a experiência, os conhecimentos e os meios técnicos específicos neste domínio.

Exemplos de requisitos de solvência:

- ✓ Para se candidatarem ao concurso, as empresas candidatas devem apresentar provas do seguinte:
 - Experiência comprovada da empresa no domínio da igualdade efetiva entre homens e mulheres (o caderno de encargos deve especificar o tipo de experiência);
 - Capacitação da equipa técnica em matéria de igualdade entre mulheres e homens (o caderno de encargos deve especificar que tipo de capacitação);
 - Experiência comprovada da empresa em ações de formação para sensibilizar o seu pessoal para a igualdade entre mulheres e homens (o caderno de encargos deve especificar que tipo de ações de formação).

3.2.2 Critérios de adjudicação

a) Critérios de adjudicação

Desde que estejam relacionados com o objeto do contrato e, em especial, quando os contratos se destinem a promover a igualdade de género, podem incluir-se no caderno de encargos critérios de adjudicação relacionados com

a integração da perspectiva do género na oferta apresentada pelas empresas, para que façam parte da pontuação da escala de avaliação.

Exemplos de critérios de adjudicação:

- ✓ O compromisso da empresa adjudicatária de integrar a perspectiva de género no plano de prevenção de riscos profissionais;
 - ✓ O compromisso da empresa adjudicatária de recrutar um determinado número de mulheres ou um determinado número de mulheres com dificuldades de inserção laboral (vítimas de violência de género, mulheres chefes de famílias monoparentais, mulheres com deficiência, desempregadas de longa duração, etc.) para a execução do serviço;
 - ✓ O compromisso da empresa adjudicatária de contratar um determinado número de mulheres em cargos de responsabilidade para a execução do serviço;
 - ✓ O compromisso da empresa adjudicatária de contratar um determinado número de mulheres dos grupos profissionais em que estas estão sub-representadas para a execução do serviço;
 - ✓ O compromisso da empresa adjudicatária de aplicar pelo menos 3 medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar aos trabalhadores que executam o contrato;
 - ✓ O compromisso da empresa adjudicatária de garantir a adoção de medidas para prevenir, controlar e erradicar o assédio sexual, em razão do sexo ou da orientação sexual;
 - ✓ O compromisso da empresa adjudicatária de que toda a documentação, publicidade, imagens ou materiais de todo o tipo que utilize, tenha uma linguagem e imagens não sexistas.
-



b) Critérios de preferência ou de desempate

No caso de duas ou mais propostas serem avaliadas com a mesma pontuação, de acordo com a ponderação estabelecida nos critérios de adjudicação, recomenda-se que sejam incluídos no caderno de encargos do concurso, critérios de preferência ou de desempate relativos à igualdade entre mulheres e homens.

Exemplos de critérios de preferência:

- ✓ Em caso de empate, será utilizado um quadro de pontuação adicional para as empresas ou entidades que:
 - ▶ Provem ter adotado medidas destinadas a evitar a discriminação laboral e a alcançar a igualdade ou a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar das pessoas envolvidas na execução do contrato;
 - ▶ Provem, sem serem obrigadas a fazê-lo, que possuem um Plano de Igualdade ou uma distinção de igualdade (objetiva, verificável e atribuída por um organismo independente);
 - ▶ Provem possuir um protocolo contra o assédio em razão do sexo no local de trabalho ou assédio sexual.

3.3 Fase de execução do contrato

3.3.1 Condições especiais de execução

As cláusulas especiais de execução especificam a forma como o contrato se deve desenrolar na prática. Podem incorporar critérios de igualdade entre homens e mulheres, desde que estejam relacionadas com o objeto do contrato.

É importante destacar que esta fase do processo de contratação é considerada a mais eficaz para a introdução de cláusulas de igualdade, uma vez que:

- ▶ O estabelecimento de cláusulas de igualdade de género noutras fases não garante necessariamente que a empresa adjudicatária cumpre este critério de avaliação, pois pode ter obtido a pontuação atribuída graças a outros critérios.
- ▶ Além disso, o incumprimento das condições de execução, se tal estiver previsto no caderno de encargos, pode levar à resolução do contrato.

Exemplos de condições de execução:

- ✓ Que a empresa adjudicatária não utilize linguagem ou imagens sexistas em qualquer documentação escrita ou visual relacionada com o contrato;
 - ✓ Que a empresa adjudicatária inclua dados estatísticos desagregados por sexo nos relatórios elaborados durante a execução do contrato;
 - ✓ Que empresa adjudicatária se comprometa a aplicar pelo menos 3 medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar ao pessoal que execute o contrato.
-

3.3.2 Obrigações contratuais

No caso de se incluírem cláusulas sociais de igualdade no caderno de encargos da contratação, recomenda-se que, no momento da formalização do contrato, sejam indicados todos os compromissos assumidos em matéria de igualdade de género, cujo cumprimento deve ser comprovado na execução do contrato pela pessoa ou entidade adjudicatária.

Para esse efeito, estes compromissos são considerados obrigações contratuais de carácter essencial e o seu incumprimento pode levar à resolução do contrato.

3.3.3 Verificação e aplicação de penalizações

Recomenda-se a inclusão de cláusulas nos cadernos de encargos que indiquem que o incumprimento de uma cláusula especial de execução do contrato, devido à sua condição essencial, é causa de resolução, respeitando sempre o princípio da proporcionalidade.

Exemplos de cláusulas de incumprimento de contrato::

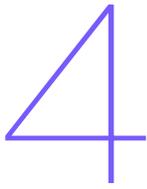
- ✓ Em caso de incumprimento das condições especiais de execução e função da sua gravidade, aplicam-se as seguintes consequências:
-

- Imposição de sanções a avaliar pelo organismo responsável pelo contrato em função da sua gravidade, até um máximo de 10% do preço do contrato;
 - Resolução do contrato por incumprimento culposo, que também pode conduzir à inibição de concorrer durante um período de dois anos em qualquer procedimento de contratação desse organismo.
-

A fim de facilitar o controlo e a verificação do cumprimento dos critérios relacionados com a igualdade, recomenda-se a inclusão nos cadernos de encargos do concurso de cláusulas que estabeleçam sanções, a possível resolução do contrato e/ou a proibição de contratar com o organismo no futuro.

Exemplos de cláusulas de verificação do contrato:

- ✓ A empresa adjudicatária será obrigada a respeitar todos os critérios de adjudicação e todas as condições especiais de execução do contrato em matéria de igualdade de género, devendo ainda apresentar a documentação indicada no presente caderno de encargos para verificação do seu cumprimento;
 - ✓ A pessoa responsável ou a unidade de acompanhamento do contrato deve verificar a documentação apresentada e avaliar a adequação e a conformidade com os critérios de adjudicação e as condições especiais de aplicação da igualdade de género assumidas pela empresa ou pela pessoa adjudicatária;
 - ✓ A pessoa responsável ou a unidade de acompanhamento do contrato deve comunicar à empresa ou à pessoa adjudicatária eventuais violações das cláusulas de igualdade e, se for caso disso, propor a abertura de um processo de sanção ou de resolução do contrato.
-



Bibliografia

- ▷ **CÂMARA MUNICIPAL DE BARCELONA, 2016**, Guia de contratação pública social.
- ▷ **CÂMARA MUNICIPAL DE SARAGOÇA, 2021**, Cláusulas Sociais de Género nos Contratos.
- ▷ **EMAKUNDE, 2019**, Guia para la incorporação da perspetiva de género nos contratos públicos, nas subvenções públicas, nos acordos e nas concertações sociais.
- ▷ **GENERALITAT DE CATALUNYA, 2018**, Guia para a incorporação da perspetiva de género nos contratos públicos.
- ▷ **OISS, 2021**, Recomendações para a incorporação da perspetiva de género nos processos de contratação de serviços.
- ▷ **ONU MUJERES y OIT, 2020**, Perspetiva de Género nas compras públicas. Apelo à ação.
- ▷ **ONU MULHERES, 2022**, Compras Públicas com Perspetiva de Género. Progressos e desafios na América Latina para dinamizar as empresas lideradas por mulheres como motor da recuperação pós-COVID 19.
- ▷ **UN WOMEN, 2017**, The power of procurement: How to source from women-owned businesses. Corporate Guide to Gender-Responsive Procurement.
- ▷ **WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES, 2020**, The Gender-Responsive Procurement Guidance Note.

Com o apoio de



Cooperación
Española