

Este documento se ha obtenido directamente del original que contenía la firma auténtica y, para evitar el acceso a datos personales protegidos, se ha ocultado el código que permitiría comprobar el original

MEMORIA DE NECESIDAD E IDONEIDAD DEL CONTRATO DE SERVICIOS TITULADO “ANÁLISIS PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE MUJERES EN CIRCUNSTANCIAS DE DIFÍCIL INSERCIÓN LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID. CONTRATO FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA NEXT GENERATION EU, DENTRO DEL MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA, PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA”

Número de expediente: A/SER-018509/2023
C23.I02.P03.S04.01.01.03

De conformidad con lo que establece el artículo 28 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se exponen a continuación los fines institucionales, la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas.

La Dirección General del Servicio Público de Empleo, en virtud del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, tiene encomendadas, entre otras, la competencia para “la realización de los estudios e investigaciones del mercado de trabajo que sean necesarios para planificar y ejecutar las políticas de empleo” y las de “planificación de estrategias, proyectos y políticas de empleo, así como su evaluación y difusión”.

La participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid (CM) destaca por ser una de las más elevadas en comparación con otras comunidades autónomas españolas. Sin embargo, a pesar los desarrollos normativos y los avances conseguidos en el mercado de trabajo, las diferencias por razón del género siguen siendo un problema de equidad fundamental, y su participación en las políticas activas de empleo no supone una excepción.

En la Comunidad de Madrid se ha diseñado la **Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023**, que adicionalmente a las medidas específicas, contiene de una medida transversal de Igualdad de Género, como vector inspirador de la totalidad de medidas que contempla la Estrategia, para que se incorpore esta dimensión en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas y cada una de las medidas de la Estrategia, con objeto de propiciar una mayor y mejor participación de la mujer en el mercado de trabajo y la reducción de las desigualdades que todavía existen en relación con los hombres.

Por otra parte, la epidemia de la COVID-19 ha acelerado considerablemente la transición hacia el trabajo flexible, generando un impacto económico y laboral en la sociedad, agravando las brechas de género y desigualdades a las que se enfrentan las mujeres, que han tenido que asumir en su mayoría las tareas de cuidados dentro y fuera de los hogares.

El **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, adoptado mediante acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, que contempla un eje de igualdad de género, concretamente a través de medidas transversales orientadas a elevar la tasa de empleo femenino, a mejorar, fortalecer y

reorganizar el sistema de cuidados de larga duración, a elevar el potencial educativo, la igualdad de oportunidades y a reducir la brecha digital. La política palanca VIII Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo, dispone el Componente nº 23 dedicado a las Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, y concretamente su Inversión 2 se dedica **Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo**, indicando que la formulación de los Planes de PAE deben incluir un plan transversal de Igualdad en todos sus elementos (Orientación, Formación, Oportunidades de Empleo, Igualdad, Emprendimiento, Mejora de la Administración).

En la planificación y diseño de las políticas activas de empleo, resulta necesario disponer de una información precisa y ajustada sobre las necesidades de las potenciales personas participantes en tales políticas. En algunas ocasiones, las responsabilidades personales y familiares, incluido el trabajo no remunerado, afecta de forma desproporcionada a determinados grupos de mujeres. Estas actividades pueden impedirles no solo tener un empleo sino también buscarlo activamente, por lo que no aparecerían en las estadísticas de desempleo.

Uno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo que marca el art. 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, es el de “las personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales”. El análisis se centrará en las mujeres, por ser mayoritarias respecto de los varones que asumen de forma solitaria la responsabilidad familiar.

Asimismo, en relación con las políticas activas del mercado de trabajo, merecen especial atención las mujeres que se quieren reincorporar al mercado laboral tras una interrupción prolongada de su carrera profesional por cuidado de descendientes o ascendientes. Diversos estudios han destacado que precisamente la suspensión de la actividad laboral previsiblemente haya desactualizado sus competencias profesionales y la falta de contacto con el entorno laboral provoque inseguridades para la trabajadora y resistencias por parte del empleador o empleadora.

Otro de los colectivos vulnerables que señala el art. 50 de la Ley de Empleo, antes mencionado, hace referencia a las personas gitanas, que normalmente se enfrentan a mayores barreras en el acceso al mercado laboral, que en el caso de la mujer viene a incrementar las dificultades de conciliación habituales en el resto de las mujeres, pero conviene explorar otros factores como el educativo, cultural, que pueden incrementar las situaciones de desigualdad.

Por tanto, el objeto de este contrato de servicios consiste en la realización de un estudio que analice las particularidades de tres grupos de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral y/o conciliación (MDIL), concretamente: mujeres que encabezan hogares monoparentales, mujeres que se quieren reincorporar al mercado laboral tras una interrupción prolongada de su carrera profesional por cuidado de descendientes o ascendientes y mujeres de etnia gitana, con el objetivo de conocer su situación y mejorar el ajuste de los servicios de empleo que ofrece el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid a las necesidades de integración laboral de mujeres en estas circunstancias.



Este contrato está financiado por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la Unión Europea, establecido por el Reglamento (UE) 2020/2094 del Consejo, de 14 de diciembre de 2020, por el que se establece un Instrumento de Recuperación de la Unión Europea para apoyar la recuperación tras la crisis de la COVID-19, y regulado según el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

Para el presente contrato, se ha realizado una evaluación del riesgo de fraude, corrupción o conflicto de interés, y se dispone de un procedimiento para abordar conflictos de intereses y fraude, en consonancia a lo dispuesto en el Plan de medidas Antifraude de la Comunidad de Madrid.

LA DIRECTORA GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Firmado digitalmente por: GARCÍA DÍAZ MARIA BELEN
Fecha: 2023.05.10 06:45