

**Nº EXPTE.:** 0005/2025

**ASUNTO:** "Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Laboral en el Ayuntamiento de Sevilla – anualidad 2025". Manual Práctico

**RESPONSABLE DEL CONTRATO:** LUIS CORDERO

**DEPARTAMENTO:** COMERCIAL Y SERVICIOS

**NOMBRE DEL PROGRAMA:** Convenio Ayuntamiento Sevilla

**ORÍGEN DE LOS FONDOS:** Ayuntamiento de Sevilla

**DURACIÓN DEL CONTRATO:** Hasta 31 de diciembre de 2025

## INFORME - PROPUESTA DE INICIO DE EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN

ELABORACION DE UN MANUAL PRÁCTICO PARA ELIMINAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LOS FACTORES DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES EN 2025.

### 1. INTRODUCCIÓN

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla (en adelante, la Cámara) es una corporación de Derecho Público con personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, y se configura como órgano consultivo y de colaboración con las Administraciones Públicas.

La Cámara tiene establecida su sede institucional en la Plaza de la Contratación, número 8, 41004 - Sevilla, con CIF Q4173001A. Teléfono: 955110898.

En el Perfil del Contratante de la Cámara se puede acceder a las Normas Internas de Contratación que regirán el Contrato que se informa y se propone a continuación:

<http://www.camaradesevilla.com/perfil-contratante>.

### 2. SOBRE LA NECESIDAD DE CONTRATAR

La Cámara de Comercio de Sevilla requiere la contratación de una empresa o autónomo/a especializada en la realización de estudios y aplicación de la normativa de la igualdad de género en el ámbito laboral, con el objeto de elaborar un Manual práctico para eliminar los sesgos de género en la valoración de los puestos de trabajo.

De acuerdo con el convenio acordado con el Ayuntamiento de Sevilla, para implantar medidas que mejoren la igualdad de género en el ámbito laboral de las organizaciones de Sevilla para la anualidad 2025.

### 3. INSUFICIENCIA DE MEDIOS

De acuerdo con lo establecido en la letra f) del apartado 4 del artículo 116 en concordancia con la letra a) del apartado 3 del artículo 63 de la Ley 9/2017 de Contratos con el Sector Público y en relación a la necesidad de realizar la contratación del servicio que se requiere, se pone de manifiesto la



insuficiencia de los medios personales y materiales de la Cámara de Comercio de Sevilla para ejecutar por sí misma esta actividad, precisando de un proveedor externo capacitado técnicamente al efecto.

## **4. PROPUESTA DE INICIO DE EXPEDIENTE**

Por lo expuesto, la Dirección del Departamento Comercial y de Servicios de la Cámara de Comercio de Sevilla propone la incoación del expediente de contratación para:

- **Objeto del Contrato:**

**ACCIÓN-1: MANUAL PRÁCTICO PARA ELIMINAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LOS FACTORES DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES.**

### BREVE ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Este manual se enfocará en cómo detectar, abordar y corregir los sesgos de género que afectan la valoración de puestos, contribuyendo a una asignación justa de salarios y responsabilidades.

En la mayoría de los entornos laborales, persisten sesgos de género que afectan la valoración de los puestos de trabajo. Estos sesgos están profundamente arraigados en los sistemas tradicionales de evaluación de competencias y responsabilidades, donde se sobrevaloran habilidades técnicas y físicas, típicamente asociadas a roles masculinos, mientras que se subvaloran competencias sociales, emocionales o de cuidado, más comunes en roles feminizados. Esta situación contribuye a la perpetuación de la brecha salarial de género y a la falta de equidad en la distribución de roles y sueldos entre hombres y mujeres.

Los estudios muestran que la discriminación indirecta en la valoración de puestos es uno de los factores que agravan esta desigualdad. Las mujeres, que tienden a ocupar puestos en sectores como la enseñanza, la administración o el cuidado, experimentan una subvaloración sistemática de sus responsabilidades y habilidades, lo que repercute en su salario y oportunidades de crecimiento.

### FUNDAMENTACIÓN

Este manual responde a la necesidad de dar a las empresas sevillanas un instrumento para eliminar los sesgos de género en los sistemas de valoración de puestos, para garantizar una asignación justa de sueldos y responsabilidades. La eliminación de estos sesgos no solo es una cuestión de justicia social, sino también de cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales sobre igualdad de género y remuneración equitativa.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos internacionales han promovido la adopción de medidas que aseguren que hombres y mujeres reciban una



compensación justa por trabajos de igual valor. En este contexto, eliminar los sesgos de género en la valoración de puestos es esencial para lograr la igualdad salarial y reducir la segregación ocupacional.

## JUSTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES.

Reducir la brecha salarial de género: La eliminación de los sesgos en la valoración de puestos es fundamental para cerrar las brechas salariales entre hombres y mujeres, garantizando que los puestos y las habilidades sean valorados de manera equitativa, sin importar el género de quien los desempeña.

Cumplimiento de marcos legales y normativos: Las empresas y organizaciones deben ajustarse a las leyes y políticas de igualdad de género que exigen la eliminación de la discriminación directa e indirecta en el entorno laboral. No hacerlo no solo puede conllevar sanciones legales, sino que también daña la imagen y reputación de las organizaciones.

Mejora del clima laboral: Un sistema de valoración sin sesgos contribuye a generar un ambiente laboral más equitativo e inclusivo, lo que mejora la moral, la productividad y la retención del talento. Las organizaciones que promueven la equidad y valoran de manera justa las competencias de todas las personas logran una mayor cohesión y satisfacción en sus equipos.

Competitividad y reputación: Las organizaciones que adoptan políticas activas de eliminación de sesgos en la valoración de puestos se posicionan mejor ya que cada vez se valoran más las prácticas responsables y equitativas.

## PERSONAS DESTINATARIAS A LAS QUE SE DIRIGE EL PROYECTO

Este proyecto está dirigido a una amplia gama de actores dentro de las empresas públicas y privadas, que desempeñan un papel clave en la valoración de los puestos de trabajo y en la gestión de recursos humanos, con el objetivo de garantizar una aplicación equitativa de los factores de valoración sin sesgos de género.

Responsables de Recursos Humanos, equipos de reclutamiento y selección, equipos que conforman las mesas generales de negociación, representantes sindicales, empresas de consultoría externas.

## ACTIVIDADES A DESARROLLAR

Actividad 1: Diagnóstico de Sesgos de Género. Se realizará un análisis de los sistemas de valoración de puestos existentes para identificar sesgos de género. Y datos salariales y de puestos. Fuentes documentales.

- Duración: 5 semanas.

Actividad 2: Diseño de Factores de Valoración de Puestos. Diseño de los factores de valoración para incluir competencias diversas y equitativas. Análisis de factores



actuales de valoración. Inclusión de nuevas competencias relacionadas con el cuidado y habilidades blandas. Desarrollo de un marco de valoración inclusivo.

- Duración: 4 semanas.

Actividad 3: Informe que compilará los resultados del análisis. Resumen de actividades y resultados. Evaluación de impacto en la brecha salarial.

- Duración: 2 semanas.

Actividad 4: Diseño del manual práctico.

- Duración: 3 semanas.
  - Decisión de cómo se presentarán las medidas.
- **Valor estimado del contrato:** El Valor Estimado del Contrato de para la elaboración de una "MANUAL PRÁCTICO PARA ELIMINAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LOS FACTORES DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES EN 2025" se establece en un máximo de **8.873 euros** (IVA no incluido).
- **Lugar de ejecución:** La ejecución del Contrato se desarrollará en Sevilla.
- **Duración:** La duración del contrato será desde su formalización hasta el 31 de diciembre de 2025.
- **Plazo de presentación de la oferta:** Las proposiciones, junto con la documentación preceptiva, se presentarán, dentro de los 7 días hábiles siguientes a la publicación del procedimiento en el Perfil del Contratante de la Cámara de Comercio de Sevilla, en la Sede Electrónica de la Cámara de Comercio de Sevilla (<https://sede.camaradesevilla.com>).
- **Procedimiento de adjudicación:** El contrato se adjudicará mediante el **procedimiento de Adjudicación Directa** de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de las Normas Internas de Contratación de la Cámara.
- **Publicidad:** En el perfil del contratante de la Cámara de Comercio de Sevilla.
- **Prórrogas:** No están previstas prórrogas del Contrato.
- **Financiación o cofinanciación:** 100% por el Ayuntamiento de Sevilla.



- **Revisión de precios:** No
- **Subcontratación:** No procede.
- **Modificación:** No se prevén modificaciones.
- **Cesión del contrato:** No.
- **Acreditación de solvencia con medios externos:** No.
- **Garantía provisional:** No.
- **Garantía definitiva:** No.
- **Criterios de adjudicación:** Conforme a lo establecido en el artículo 34 de las Normas Internas de Contratación.
- **Condiciones de solvencia económica, técnica o profesional:** Se acreditarán conforme a las correspondientes Declaraciones Juradas.
- **Clasificación del Contratista:** No es preceptiva.

## **5. APROBACIÓN DEL EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN**

De conformidad con lo anterior, se procede a la aprobación del inicio del presente procedimiento de licitación en los términos expuestos.

En Sevilla, a 19 de marzo de 2025

Responsable y proponente del  
Contrato:

Con la aprobación del Órgano  
de Contratación:

Luis Miguel Cordero Palomo  
Director Comercial y de Servicios

Salvador Fernández Salas  
Director Gerente

