

**CLÁUSULAS PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y
HOMBRES EN CONTRATOS,
SUBVENCIONES Y
CONVENIOS PÚBLICOS**




EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jauriaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GUÍA

25



CLÁUSULAS PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y
HOMBRES EN CONTRATOS,
SUBVENCIONES Y
CONVENIOS PÚBLICOS

TÍTULO: *Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos*

EDITA Y REALIZA: EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

AUTOR: Santiago Lesmes Zabalegui

**MAQUETACIÓN,
Y SEGUIMIENTO:** xb gráfica

FECHA: Abril 2013

DESCRIPTORES: Igualdad de oportunidades, Administración Pública, políticas para la igualdad, acciones positivas, perspectiva de género, guías

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
CAPÍTULO 1.	
FUNDAMENTOS. BENEFICIOS. OBSTÁCULOS Y SOLUCIONES. METODOLOGÍA DEL PROCESO	8
1. IGUALDAD DE DERECHOS Y DESIGUALDAD DE HECHO	9
2. TRANSVERSALIDAD Y ACCIÓN POSITIVA.	14
3. ARGUMENTARIO: VENTAJAS Y BENEFICIOS	20
4. OBSTÁCULOS Y RECOMENDACIONES	26
5. PROCESO METODOLÓGICO DE IMPLANTACIÓN DE CLÁUSULAS DE GÉNERO.	36
CAPÍTULO 2.	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS	37
1. CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPONSABLE	38
2. EL OBJETO DEL CONTRATO	43
3. PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR	49
4. SOLVENCIA TÉCNICA.	53
5. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN	59
6. CRITERIO DE PREFERENCIA.	73
7. CONDICIONES DE EJECUCIÓN.	78
8. INSTRUCCIONES GENERALES	90
CAPÍTULO 3.	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS.	95
1. CONCEPTOS Y FUNDAMENTOS	96
2. PROHIBICIÓN PARA CONCURRIR	106
3. REQUISITOS DE ACCESO A LA CONDICIÓN DE PERSONA O ENTIDAD BENEFICIARIA	114
4. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR O EVALUADOR.	119

5. CRITERIOS DE VALORACIÓN	124
6. OBLIGACIONES.....	138
7. ORDENANZAS, REGLAMENTOS Y ACUERDOS GENERALES	145
CAPÍTULO 4.	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS PÚBLICOS	153
1. CONVENIOS SIN INTERÉS PARA LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD.....	155
2. CONVENIOS ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	156
3. CONVENIOS COMO FORMALIZACIÓN DE UNA SUBVENCIÓN EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA	159
4. CONVENIOS EN EL MARCO DE UNA SUBVENCIÓN DE CONCESIÓN DIRECTA.....	161
5. CONCLUSIONES:	
¿CONVENIO, CONTRATO O SUBVENCIÓN?.....	167

The background of the page is a light pink color, decorated with several overlapping, semi-transparent geometric shapes in shades of pink and red. These shapes are primarily triangles and quadrilaterals, some of which are oriented as if they are folded or layered, creating a sense of depth and movement. The shapes are scattered across the page, with a higher concentration on the left side.

PRESENTACIÓN



La suscripción de contratos y convenios y la concesión de subvenciones son aspectos centrales en la actuación de las administraciones públicas, tanto desde una vertiente cuantitativa (ya que se dedican una gran cantidad de tiempo y de recursos humanos y económicos a tal fin), como cualitativa (por su incidencia en el sector privado y su carácter ejemplarizante). Por ello, para integrar de forma efectiva la perspectiva de género en el quehacer de los poderes y administraciones públicas es esencial intervenir en este ámbito.

En este sentido, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en su artículo 20 recoge de forma explícita el deber de las administraciones públicas vascas de incluir criterios de igualdad en sus contratos y subvenciones. En la misma línea, el V

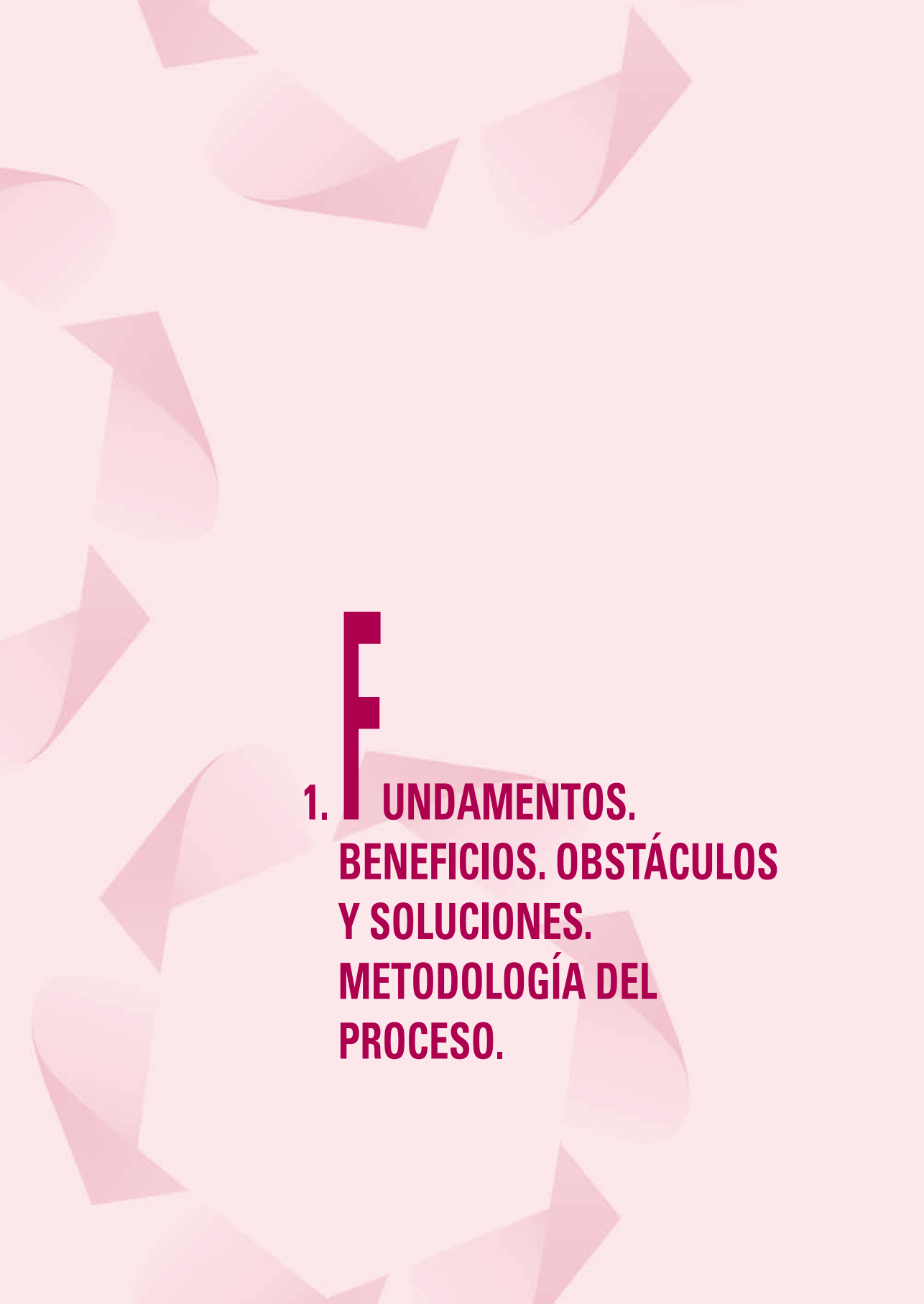
Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, aprobado por el Gobierno Vasco el 21 de junio de 2010, establece entre sus objetivos el «incrementar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres» (objetivo G11).

En este contexto, la presente guía pretende ser un instrumento útil de cara a facilitar a las y los profesionales concernidos el cumplimiento de dichos mandatos y para ello pone a su disposición una sólida argumentación jurídica y de otra índole, y una amplia gama de ejemplos, cláusulas tipo, buenas prácticas, consejos y recomendaciones.

Esta guía es fruto de la labor desarrollada por un grupo técnico de trabajo, coordinado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, que se constituyó en 2011 en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y en el que participan profesionales del Departamento de Economía y Hacienda y del Departamento de Justicia y Administración Pública del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, de Eudel-Asociación de Municipios Vascos y de los ayuntamientos de Arrigorriaga, Getxo y Bilbao.

Quiero felicitar y dar las gracias a todas las personas e instituciones que han hecho posible esta guía y, en particular, a su autor Santiago Lesmes Zabalegui, y espero que este trabajo contribuya a una mayor presencia de la igualdad de mujeres y hombres en la actuación de nuestros poderes públicos.

Miren Izaskun Landaia Larizgoitia
Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer



**1. FUNDAMENTOS.
BENEFICIOS. OBSTÁCULOS
Y SOLUCIONES.
METODOLOGÍA DEL
PROCESO.**

1. IGUALDAD DE DERECHOS Y DESIGUALDAD DE HECHO

Las mujeres y los hombres poseemos los mismos derechos y está prohibida cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

El principio de igualdad, se encuentra así consagrado en un gran número de normas, pactos y convenios de carácter nacional e internacional. Aunque el listado de referencias resultaría interminable citamos algunas de las más significativas:

- Artículos 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Artículo 14 del Convenio Europeo de Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950).
- Artículos 2.1 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976).
- Convenio sobre los derechos políticos de la mujer (1952).
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Carta de derechos fundamentales de la UE (2000).
- Artículo 14 de la Constitución Española (1978).
- Artículo 9 del Estatuto de Autonomía del País Vasco (1979).

No obstante, el principio básico de igualdad de derechos no se manifiesta en una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, veamos algunos datos:

RENTA: la renta personal media global de las mujeres vascas es de 11.857 euros, mientras que la de los hombres alcanza casi del doble, 23.224 euros¹.

¹ Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde. «Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2011». Ainhoa Novo Arbona, Jaione Almirante y Andrea Badiola. Los datos que se citan a continuación también han sido extrapolados de dicho informe.

[Inicio](#) > [Sociedad](#) > [Euskadi](#)

EMAKUNDE AVISA DE LAS DESIGUALDADES ENTRE AMBOS SEXOS

La renta personal de los hombres vascos todavía duplica a la de las mujeres

EMAKUNDE AVISA QUE LA IGUALDAD REAL ENTRE AMBOS SEXOS SUPONE UN OBJETIVO LEJANO

La brecha salarial anual sigue siendo muy significativa en la CAV, hasta situarse en los 7.139,50 euros de diferencia

CARLOS MTZ. ORDUNA - Miércoles, 19 de Enero de 2011 - Actualizado a las 05:22h

EMPLEO: En 2010 la población activa en Euskadi estaba compuesta por 1.867.000 personas de las cuales el 55,2% eran mujeres, sin embargo constituían el 44,7% de la población con actividad laboral². La tasa de actividad de las mujeres en el País Vasco era del 48,3% frente al 64% de los hombres.

ECONOMÍA

España es el país europeo con mayor tasa de paro femenina

► La tasa alcanzó el 22,2% en 2011 y supera en 12,4 puntos la media comunitaria, que se situó en el 9,8%

EP  / MADRID
Día 30/05/2012 - 17.32h



Sigue ABC.es en...

 Facebook  Twitter

Publicidad

Multiplica
ventajas

DIFERENCIA SALARIAL: La diferencia salarial entre mujeres y hombres³ era de 6.387 euros en el año 2009, lo que se debe tanto a la segregación sectorial (las mujeres trabajan en actividades peor remunerados), como a la segregación vertical (en puestos de inferior categoría profesional), como a la segregación horizontal (menor remuneración por el mismo empleo y categoría).

- 2 La población activa se refiere a las personas de más de 16 años ocupadas o sin empleo pero en búsqueda del mismo, mientras que la población laboral refleja las que efectivamente trabajan.
- 3 Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística.

La brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 16% en España y supera el 17% en la UE

Derechos de la mujer / Igualdad de oportunidades - España - 07-03-2012 - 15:34

Los hombres en España ganan un 16,1% más que las mujeres, dato ligeramente inferior a la media europea, en torno al 17%. La jornada "A igual trabajo, igual salario" organizada el lunes por las instituciones europeas en Madrid ha presenciado testimonios de políticos, empresarios y educadores a favor de medidas que rompan esta brecha salarial.

EMPLEO ESTABLE: el 77,4% de las mujeres asalariadas en Euskadi posee contrato indefinido frente al 82,1% de los hombres.

EMPLEO SUMERGIDO: En la CAE se contabilizaron en 2010 un total de 18.600 personas asalariadas sin contrato de trabajo (por lo tanto sin cotización a la Seguridad Social ni cobertura de desempleo), de ellas, casi el 90% eran mujeres.

JORNADA REDUCIDA: Euskadi es una de las Comunidades Autónomas con mayor feminización del trabajo parcial⁴, pues el 82,3% del trabajo a tiempo parcial es desarrollado por las mujeres. Casi el 30% de las mujeres ocupadas en Euskadi tienen un contrato parcial, porcentaje que desciende al 5% en el caso de los hombres.

PARTICIPACIÓN POLÍTICA: La mayoría de los departamentos del Gobierno Vasco no cumplen el principio de representación equilibrada en lo que a la presencia de mujeres y hombres respecta en las Viceconsejerías y Secretarías Generales. Según datos⁵ de 2011 tan sólo el 22% de los municipios vascos están gobernados por alcaldesas.

Sólo uno de cada diez consejeros de empresas del Ibex 35 es mujer

5 Enero 2012

El 82,9% de los consejos de las sociedades que cotizan en el Ibex 35 está integrado por mujeres, si bien este porcentaje disminuye al 64,1% en las sociedades que cotizan fuera del selectivo, según el séptimo informe anual de gobierno corporativo 2010 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

4 Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

5 Eudel (Euskadiko Udalen Elkartea. Asociación de Municipios Vascos).

CARGOS DIRECTIVOS: De las tres empresas vascas que participan en el Ibex 35 (Gamesa, Iberdrola y BBVA), ninguna de ellas está presidida por mujeres, y tan solo el 11% de sus Consejos de Administración están formados por mujeres.

CONCILIACIÓN: En 2010, del total de expedientes concedidos en Euskadi por reducción de jornada para el cuidado de menores, el 93,3% fueron para mujeres.

EL PAÍS PORTADA INTERNACIONAL POL

PAÍS VASCO

▶ ESTÁ PASANDO Crisis económica El final de ETA Álava Vitoria Bilbao San Se

VIDA LABORAL

Las medidas de conciliación siguen sin favorecer la igualdad en las empresas

- Un 94,5% de mujeres se acogen al plan por la escasa colaboración de su pareja

ANIA ELORZA | Vitoria | 16 JUL 2012 - 00:22 CET

En 2010 el 60% de las personas consideradas inactivas eran mujeres, siendo el principal motivo su dedicación a las labores domésticas y el cuidado familiar (un 43% del total de las mujeres «inactivas»). Por el contrario, el 40% de las personas consideradas inactivas son hombres, y solamente un 4,3% de los hombres debe su «inactividad» a la dedicación a labores del hogar.

TRABAJO DOMÉSTICO: Las mujeres siguen soportando de forma abrumadora las cargas domésticas y de cuidado de personas dependientes y menores, reflejando las estadísticas que dedican⁶ dos horas y seis minutos diarios más que los hombres.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: En Euskadi en el año 2010 se computaron 4.285 victimizaciones por violencia contra las mujeres, que contabiliza a las personas que han sido objeto de un ilícito penal y han quedado registradas a través de una denuncia o atestado.

6 Encuesta de uso social del tiempo de 2008 elaborada por el Eustat.

[Inicio](#) > [Sociedad](#) > [Euskadi](#)

SOCIEDAD

Euskadi registra 400 casos mensuales de violencia de género en lo que va de año

UNAS 500 MUJERES AMENAZADAS CUENTAN CON TELÉFONOS LOCALIZADORES GPS

Las llamadas de emergencia han aumentado un 33% en el último año debido a la conexión directa con la Ertzaintza

JORGE NAPAL - Miércoles, 30 de Mayo de 2012 - Actualizado a las 05:25h

2. TRANSVERSALIDAD Y ACCIÓN POSITIVA

Hemos constatado que las mujeres disponen de menor renta que los hombres, que disponen de empleo en un considerable menor número y que cobran menos; que poseen empleos menos cualificados, apenas ocupan puestos directivos y no existe paridad en los cargos públicos; que acumulan los empleos sumergidos, los contratos a tiempo parcial y los puestos de trabajo eventuales; que el reparto de las cargas familiares y en el hogar es abrumadoramente desigual; y por último que padecen de forma lacerante la violencia contra las mujeres.

Por tónica que pueda parecer, la conclusión no es otra que la igualdad de derechos no garantiza la igualdad de oportunidades ni en consecuencia la igualdad de hecho. Ante esta situación y semejantes datos los poderes públicos tienen el deber de actuar y promover la igualdad en todas sus actuaciones y políticas.

Frente a las desigualdades sólo cabe la remoción de obstáculos y una actuación propositiva, siendo nuestro objetivo la integración efectiva del principio de igualdad en los contratos y las subvenciones públicas, basándonos para ello en dos principios básicos: la acción positiva y la transversalidad.

• Estatuto de Autonomía del País Vasco

Artículo 9.2

Los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia:

d) Adoptarán medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales.

ACCIÓN POSITIVA

Supone la aplicación de una medida diferenciadora de carácter temporal encaminada a paliar la desigualdad previa de un colectivo discriminado o desfavorecido.

La Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada el 18 de diciembre de 1979, establece que *«no deben entenderse discriminatorias aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer»*.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea señala que *«el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado»*.

El Tratado Constitutivo de Ámsterdam de 1997 de la Unión Europea, dispone que *«se podrán tomar todas las medidas adecuadas para luchar contra cualquier discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, una discapacidad, la edad o la orientación sexual»* (Art. 13). Y especifica que los estados miembros podrán: *«mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a fa-*

... facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales, o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales» (Art. 141.4.).

• **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

Artículo 3. Principios generales.

5. Acción positiva. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

• **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

A la vista de que cierto sector de opinión –tanto ideológico como doctrinal– se opone a la aplicación del principio de acción positiva por considerarlo discriminatorio y en consecuencia ilegal, parece oportuno citar la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, que han aceptado «la llamada discriminación positiva, acción afirmativa, acción positiva o acción compensatoria»⁷. Recordemos para ello algunos fundamentos jurídicos de significativas sentencias de ambos tribunales:

El deber de los poderes públicos de procurar la igualdad efectiva.

«El artículo 9.2 CE expresa la voluntad del constituyente de alcanzar no sólo la igualdad formal sino también la igualdad sustantiva...; por ello el constituyente completa la vertiente negativa de proscripción de acciones discriminatorias con la positiva de favorecimiento de esa igualdad material. La incorporación de esa perspectiva es propia de la caracterización del Estado como social y democrático de Derecho con la que se abre el articulado de nuestra Constitución y que trasciende a todo el orden jurídico».⁸

«La igualdad que el art. 1.1 de la Constitución proclama como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico... no sólo se traduce en la de carácter formal contemplada en el art. 14 y que, en principio, parece implicar únicamente un deber de abstención en la generación de diferenciaciones arbitrarias, sino asimismo en la de índole sustancial recogida en el art. 9.2, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la de los individuos y de los grupos sea real y efectiva».⁹

⁷ Terminología utilizada indistintamente (con mayor o menor acierto) por ambos Tribunales.

⁸ STC 12/2008, de 29 de enero de 2008.

⁹ STC 216/1991, de 14 de noviembre.

Aceptación del tratamiento desigual ante situaciones desiguales.

«El principio de igualdad permite el tratamiento desigual ante situaciones de hecho desiguales».¹⁰

«La infracción del principio de igualdad sólo se da ante situaciones iguales, pero no cuando exista una justificación objetiva y razonable de la desigualdad».¹¹

«No toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación ya que el alcance de la igualdad ante la Ley no impone un tratamiento igualitario absoluto».¹²

Acción Positiva

«Con todo, en la perspectiva del artículo 9.2 de la Constitución, de promoción de las condiciones de igualdad, no se considera discriminatorio que, a fin de promover una real y efectiva equiparación de la mujer con el hombre, se adopten ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer».¹³

«La actuación de los poderes públicos para remediar, así, la situación de determinados grupos sociales definidos y colocados en posiciones de innegable desventaja en el ámbito laboral, por razones que resultan de tradiciones y hábitos profundamente arraigados en la sociedad y difícilmente eliminables, no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad, aún cuando se establezca para ellos un trato más favorable, pues se trata de dar tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas. Desde esta perspectiva, las medidas protectoras de aquellas categorías de trabajadores que estén sometidas a condiciones especialmente desventajosas para su acceso al trabajo o permanencia en él no podrán considerarse opuestas al citado principio de igualdad, sino al contrario, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existente».¹⁴

Fundamentación y proporcionalidad.

«Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables según criterios o juicios de valor generalmente aceptados».¹⁵

«Si el supuesto de hecho, esto es, la práctica discriminatoria es patente, la práctica correctora (la diferencia de trato), vendrá constitucionalmente justificada».¹⁶

«A supuestos iguales les corresponden consecuencias jurídicas también iguales, pero no toda desigualdad de trato legislativo respecto de la regulación de una determinada materia supone la infracción del principio de igualdad, sino

10 STC 128/1987 de 16 de julio.

11 Sentencia 9 de noviembre de 1992. Marginal Aranzadi: RJ 1993/1130.

12 STC 22/1981, de 2 de julio.

13 STC 3/1993, de 14 de enero.

14 STC 128/1987 de 16 de julio.

15 SSTC 76/1990, 22/1981, 34/1981, 103/1983, 166/1986, entre otras muchas.

16 STC 128/1987 de 16 de julio.

tan solo las que no posean una cualificación objetiva y razonable para ello, lo que prohíbe el principio de igualdad, son desigualdades que puedan calificarse de artificiosas, arbitrarias o injustificables».¹⁷

«La igualdad encierra prohibición de discriminación, pero esta prohibición no es absoluta e incondicionada, pues rige la prohibición para situaciones iguales, no actuando sin embargo, cuando existen elementos diferenciales, que permiten y aún postulan un trato discriminado basado en motivos objetivos, es decir, una justificación racional o jurídica suficiente».¹⁸

TRANSVERSALIDAD

El Grupo de especialistas en políticas transversales de género, reunido a instancias del Consejo de Europa en 1995, definió la transversalidad o mainstreaming de género como:

«La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas».

Este segundo principio constituye una metodología de actuación, que sitúa la igualdad de mujeres y hombres como un objetivo prioritario que debe ser incorporado en todas las políticas y en todos los niveles de decisión.

• Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Artículo 3.4. Integración de la perspectiva de género

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

• V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE

Una de las fortalezas de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas es su efectividad en el sentido de que produce un conocimiento profundo y concreto acerca de cada contexto social en que han de intervenir, produciendo, por tanto, una mejora en la eficacia y eficiencia de la gestión de las mismas y, por tanto, un buen gobierno en los asuntos públicos.

17 STS de 7 de julio de 1997. Marginal Aranzadi: RJ 1997/6313.

18 STS de 24 de enero de 1997.

Las políticas de transversalidad de género o mainstreaming de género conectan directamente con la idea de gobernanza, esto es, con el concepto que de manera creciente se viene utilizando para designar la calidad, la eficacia, la eficiencia y la buena orientación de la intervención de los poderes públicos, que proporciona a estos la base de su legitimidad en lo que a veces se define como una «nueva forma de gobernar».

- **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

UN MANDATO EXPRESO

EIV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE (Directrices IX Legislatura), incluye un apartado completo dedicado a la mejora de la gobernanza compuesto por un total de 13 medidas, entre las que se incluye una específicamente dirigida a incrementar el número de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusulas de igualdad, cuyo contenido transcribimos parcialmente, puesto que además se refiere al artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, una referencia ineludible al abordar la incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos y subvenciones públicas, que citaremos con frecuencia:

- **G11. Incrementar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres.**

Los contratos, subvenciones y convenios son algunos de los mecanismos de relación económica entre la administración y la sociedad y, por lo tanto, constituyen una herramienta fundamental para avanzar en el cambio social hacia la igualdad.

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 20.2 recoge dos medidas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad: una, referida a la oferta económica presentada (contrataciones) y al proyecto o actividad subvencionada; y otra, referida a la capacidad técnica de las personas o empresas candidatas o licitantes (contrataciones) o a los requisitos que deben reunir las organizaciones beneficiarias de subvenciones.

- **Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.**

2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas, en la normativa que regula las subvenciones y en los su-

puestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores, y en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

Así mismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente, se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendientes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

Por otra parte, según los datos de la Evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005 (2008), y en relación a las subvenciones, en el 2008, los organismos públicos han incluido entre los criterios de adjudicación la integración de la perspectiva de género en el 25,8% de los casos analizados, frente al 13,5% de los casos observados en el año 2005. En el caso de las contrataciones, también se ha observado un incremento, pasando de 10% en 2005 al 23% en 2008, de las cuales, en un 87% aparecía como requisito obligatorio frente al 50% del 2005.

El reto para la presente legislatura está por tanto en aumentar el número de contratos, subvenciones y convenios que incluyen medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres, así como en establecer mecanismos que permitan hacer un seguimiento de la aplicación efectiva de dichas medidas.

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE	
Organismos implicados:	TODAS LAS INSTITUCIONES
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de convocatorias de contratos de organismos públicos de la CAE que, en cumplimiento del art. 20 –puntos 2 y 3– de la Ley 4/ 2005, integran cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración y nivel de exigencia. • Porcentaje de convocatorias de subvenciones de organismos públicos de la CAE que, en cumplimiento del art. 20 –puntos 2 y 3– de la Ley 4/ 2005, integran cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración y nivel de exigencia. • Porcentaje de convenios entre organismos públicos de la CAE que integran cláusulas para favorecer la igualdad.

3. ARGUMENTARIO: VENTAJAS Y BENEFICIOS.

Como cierre de este capítulo introductorio resulta oportuno elaborar un breve directorio acerca de las ventajas que aportan las políticas para la igualdad de mujeres y hombres, y específicamente su incorporación transversal en las subvenciones y los contratos públicos.

Las políticas de igualdad suponen una forma de innovación social, y en todo caso la gestión con clave de igualdad supone una mejora en todos los procesos de calidad de la entidad o empresa, en este sentido está ligado a la mejora continua y la productividad.

Por lo tanto, su utilidad no se agota en el plano social logrando una sociedad más justa e igualitaria, sino que trasciende al ámbito de la responsabilidad política, la gestión empresarial y el ámbito económico:

Para las Empresas:

- Facilitan una gestión con criterios de Responsabilidad Social de las empresas en la medida en que las cláusulas de igualdad sean asumidas por las empresas licitadoras o colaboradoras.
- Las empresas socialmente responsables en materia de igualdad de mujeres y hombres poseen ventajas competitivas demostradas: en el plano externo ven mejorada su imagen corporativa y de marca, refuerzan su reputación y notoriedad, atraen y fidelizan clientes, acceden a medios de comunicación, enriquecen sus relaciones con el entorno, evitan litigios y campañas negativas, atraen inversiones, y facilitan su acceso a los contratos y las subvenciones públicas.
- Del mismo modo y en el ámbito interno de las empresas, está comprobado que un entorno de trabajo inclusivo e igualitario entre mujeres y hombres mejora el clima laboral, cuestión por completo mensurable en la cuenta de resultados ya que incrementa la productividad, reduce el absentismo, motiva y compromete a los y las trabajadoras, atrae y retiene el talento profesional, o genera una cultura corporativa propia.
- Por último deben considerarse las ayudas, bonificaciones y desgravaciones fiscales y en la Seguridad Social por la contratación de mujeres.

EIICUESTA

El 80 por ciento de los ejecutivos considera que las empresas responsables superan antes una crisis

18:59 ☆☆☆☆☆

✉ 📄 📱 🗣️

El 80% de los ejecutivos considera que las compañías que se comportan de forma responsable se recuperan más rápidamente después de una crisis, según el estudio 'Safeguarding Reputation' realizado en 11 mercados, incluido España, por la compañía global de relaciones públicas Weber Shandwich y el instituto de investigación KRC Research.

Economía Laboral

Macroeconomía | Empresas | Finanzas | Energía | Construcción y vivienda | Transportes | **Agenda**

RSC | Motor | Legal | Laboral | Fiscal | Bolsa | **Empresas Cotizadas - Sectores**  Comunicados

ECONOMÍA/LABORAL

Invertir en flexibilidad y conciliación reduciría el absentismo y ahorraría 5.000 millones al año

RSC.- Las empresas socialmente responsables "tienen una rentabilidad superior con un menor riesgo", según expertos.

Economía/Laboral.- La satisfacción personal, principal motivación de los españoles en su trabajo por delante del dinero

EMPRESAS-CONCILIACIÓN

Las empresas que concilian usan medidas de coste cero y flexibilidad horaria

28/04/2009 - 19:21 - Noticias EFE

Suscríbete a las noticias 

Para las Administraciones Públicas:

- Las y los responsables políticos tienen el deber de garantizar derechos ciudadanos como la cohesión e inclusión social, el pleno empleo, y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las cláusulas de igualdad contribuyen a su consecución.
- Permiten integrar una efectiva consideración de las diferentes necesidades de mujeres y hombres en la actuación de los poderes públicos.
- Las Administraciones Públicas deben ser una referencia, y resultaría incoherente que se promuevan Planes de Igualdad en las Empresas o se incentive la adopción de medidas de conciliación, si al mismo tiempo se desaprovecha el potencial que proporcionan las subvenciones y contratos públicos. Por lo tanto, las cláusulas de igualdad suponen un factor de legitimación del mensaje que quieren trasladar a la sociedad las Administraciones Públicas, e incentiva a las empresas y a la ciudadanía para actuar en esta línea.
- Abordan el origen del problema, como es la desigualdad indirecta que provocan las políticas públicas.

- Facilitan la participación de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas públicas.
- La legislación de contratos y subvenciones públicas ha incorporado de forma expresa en su articulado los criterios sociales y de género en las distintas fases del procedimiento, por lo que además de salvaguardar los principios básicos de transparencia y no discriminación, se alcanzan otros principios y objetivos sociales como son la cohesión social, la equidad de género y la igualdad de oportunidades.
- Las cláusulas de igualdad contribuyen al cumplimiento y desarrollo de la legislación vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- La contratación pública supone un 16% del PIB, y las subvenciones públicas un 1% del PIB; en consecuencia las Administraciones Públicas poseen una enorme capacidad de influencia sobre el mercado y las empresas pero que es actualmente desaprovechado en lo que se refiere a la incorporación transversal de la perspectiva de género. Sin embargo una aplicación correcta del principio de igualdad en contratos y subvenciones públicas garantiza resultados y provoca cambios significativos .
- Las cláusulas con perspectiva de género se plantean como una herramienta sinérgica y complementaria con las políticas para la igualdad que las respectivas Administraciones Públicas vienen desarrollando, mejorando así la capacidad y eficacia de los programas o proyectos existentes.
- Favorecen el diseño de políticas integrales, en la medida que se incorporan necesidades específicas de más de la mitad de la población.
- Incorporan la perspectiva de género en todas las fases de la actuación pública: diagnóstico, participación, planificación, aplicación y evaluación.
- Introducen el principio de igualdad en cualquier ámbito de la acción pública: obras, servicios, suministros, deporte, empleo, cultura, asociacionismo, etc.
- Facilitan la cooperación horizontal y la interacción entre órganos, departamentos y áreas de la Administración.
- Alcanza y sensibiliza al personal que carece de una cultura de igualdad.
- Evitan las políticas y programas discriminatorios que incrementan las desigualdades existentes.
- Fortalecen la transparencia presupuestaria, pues identifican a la población beneficiaria, plantean los objetivos propuestos, y evalúan el impacto e incidencia de las mismas.

Para las Mujeres:

- Mejoran el acceso al mercado de trabajo y estimulan la incorporación laboral de las mujeres, especialmente de las mujeres con escasos recursos y las pertenecientes a colectivos vulnerables.

- Incrementan la representación de mujeres en las organizaciones sociales, económicas, académicas y políticas.
- Estimulan su capacidad para el emprendimiento.
- Disminuyen los niveles de pobreza de las mujeres.
- Se promueven responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres.
- Sitúa a las mujeres y a sus necesidades específicas en el centro de la toma de decisiones y del proceso político.
- Visibiliza y pone en valor la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad.
- Modifica la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los hombres en los campos económico, político, social y cultural.
- Contribuyen a su empoderamiento, lo que significa el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres.

En el plano económico:

- La igualdad de género no supone ningún lastre para el crecimiento económico y de las empresas, por el contrario resulta irrefutable que los países con mayores niveles de igualdad poseen las tasas más altas de empleo femenino y en consecuencia un nivel de PIB per cápita más elevado (y una mayor calidad de vida). El círculo virtuoso es indudable:

ONU: Noruega el país con más alto desarrollo humano

Por la cuarta vez en cuatro años, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) nombró a Noruega como el país en el mundo con el desarrollo humano más alto. El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es elaborado tomando en cuenta los niveles promedio de educación, el ingreso por capita y la esperanza de vida.

Las mayores tasas de empleo femenino corresponden a los países nórdicos: **Noruega (74,6%)**, **Dinamarca (73,3%)** y Suecia (73,2%), seguidos de Suiza, con un 71,6%. Por otra parte, están por debajo de la media, España, **la República Checa**, con un 57,3%, así como Bélgica, que alcanza un 54,9%.

Ranking de los países con mayor Renta Per Capita según el Banco Mundial (2011)

	Pais	+ columnas	Renta per cápita (\$)
1	 Luxemburgo		115.038,00
2	 Noruega		98.102,00

Noruega, primer país del mundo con mejor Índice de Equidad de Género

07-03-2012



Con 81 puntos, España aparece entre los países de mejor promedio en el Índice de Equidad de Género 2012, publicado por la Plataforma 2015 y más en vísperas del Día Internacional de la Mujer, el 8 de Marzo. Por su parte, **Noruega obtiene la mejor puntuación, con 89 puntos**, seguido de Finlandia, con 88, e Islandia, 87. Esta publicación se realiza simultáneamente en la mayoría de los países del mundo a través de la red internacional Social Watch de la que la Plataforma 2015 y más forma parte.



Conclusiones:

Las políticas de género son la causa que genera riqueza y no al revés (no es que al ser países ricos se gasten dinero en medidas de igualdad y conciliación). Así, Singapur o Qatar han sobrepasado a Noruega en renta per cápita, pero en absoluto se acercan en el ranking de desarrollo humano, bienestar o equidad de género.

1. La Comisión Europea en sus informes anuales sobre la igualdad entre hombres y mujeres destaca: «El potencial productivo de la mano de obra europea debe ser plenamente aprovechado para poder alcanzar los objetivos globales de la Estrategia de Lisboa... Para poder llegar a buen puerto, es imprescindible promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y esforzarse por eliminar las diferencias de género en todas las esferas de la vida».
2. La discriminación sectorial y la división vertical del trabajo entre mujeres y hombres resulta contraproducente desde el punto de vista económico y productivo. No solamente las mujeres deben incorporarse en un mayor número al mercado

laboral sino que es necesario que ocupen aquellos puestos adecuados a su cualificación, pues poseen un elevado nivel de educación que resulta desaprovechada al no disponer de oportunidades de acceso al mercado laboral. La acumulación del empleo parcial, la segregación del mercado de trabajo, el subempleo y la discriminación salarial son fenómenos interrelacionados y que producen enormes ineficiencias en el mercado de trabajo, impidiendo el aprovechamiento y desarrollo del potencial y el capital humano¹⁹.

3. Optar por la mejor oferta económica no es la manera más eficiente de gestionar los recursos públicos, sino que las administraciones deben elegir aquella oferta o proyecto que proporcione beneficios adicionales en materia de igualdad de mujeres y hombres, propuesta que en todo caso resultará más eficiente desde el punto de vista del interés público y del presupuesto público.
4. Las políticas de género permiten un desarrollo social justo frente a un mero desarrollo económico que no garantiza la igualdad. La desigualdad persistente entre hombres y mujeres lleva a la sociedad a un menor nivel de productividad y, por ende, a un menor nivel de crecimiento económico.
5. Integrar la igualdad en los contratos y subvenciones es una herramienta de coste cero o de saldo positivo, pues existen programas sin coste adicional y otros que en cualquier caso supondrían una reorganización de los recursos.

19 La igualdad como motor de la economía. María Pazos Morán. Instituto de Estudios Fiscales.

4. OBSTÁCULOS Y RECOMENDACIONES. OBSTÁCULOS Y DIFICULTADES EN LA IMPLANTACIÓN DE CLÁUSULAS

La normativa comunitaria, nacional, autonómica y foral proporciona un amplio abanico de posibilidades para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones, los convenios y los contratos públicos.

Pero el marco jurídico favorable no se ve reflejado en una implementación efectiva y extendida, si bien existe un considerable glosario de ejemplos y experiencias hay que reconocer –a nuestro pesar– que su práctica no está generalizada. De este modo, queda desaprovechado su potencial en términos cuantitativos y cualitativos.

Para tratar de remediarlo y generalizar su aplicación, hemos expuesto todas las posibilidades aplicativas y las hemos analizado jurídicamente, mostrando buenas prácticas que pueden ser reproducidas por las Administraciones Públicas, realizando recomendaciones y aportando modelos de cláusulas.

Aunque tal vez no sea suficiente, por ello consideramos necesario identificar las barreras preexistentes que dificultan la incorporación de cláusulas sociales en los contratos y las subvenciones públicas. Para ello nos basamos en un trabajo de campo en el ámbito de la discapacidad, pero extrapolable a las políticas para la igualdad²⁰, a partir del mismo se plantean posibles soluciones.

DIFICULTADES DEL ÁMBITO POLÍTICO

1. Desconocimiento de las posibilidades que ofrece la normativa vigente para incorporar la perspectiva de género en los contratos, convenios y subvenciones públicas.
 2. Falta de voluntad política y falta de receptividad de los cargos públicos hacia los planteamientos que proponen incluir el principio de igualdad de forma transversal en los contratos y subvenciones.
 3. Temor a las posibles quejas de las empresas privadas por establecer medidas de acción positiva.
- **Desconocimiento de las posibilidades que ofrece la normativa vigente para incorporar la perspectiva de género en los contratos, convenios y subvenciones públicas.** Desde la Directiva Europea del año 2004 y la anterior Ley de Contratos en 2007, ha transcurrido suficiente tiempo para ser conocida y aplicada la legislación en lo relativo a cuestiones sociales y en concreto en materia de igualdad. En el caso de las subvenciones la normativa todavía es más antigua y mucho más favorable. Sin embargo, se constata una general desinformación –y su consiguiente desaprovechamiento– sobre las posibilidades que ambas ofrecen como vector transversal en la inclusión de políticas de género.

20 Guía de Cláusulas Sociales y Discapacidad. Fundación ONCE. Santiago Lesmes y Ana Agüero.

- **Falta de voluntad política y falta de receptividad de los cargos públicos hacia los planteamientos que proponen incluir el principio de igualdad de forma transversal en los contratos y subvenciones.** Se advierte una falta de voluntad no sólo por la oposición manifestada en ocasiones, sino también por la inacción: la ausencia de un verdadero impulso de las cláusulas sociales, así como la falta de receptividad de los cargos públicos y las áreas de decisión hacia las propuestas que parten de las áreas o departamentos de igualdad o de las entidades y asociaciones que desarrollan su actividad en el campo de la igualdad.
- **Temor a las posibles quejas de las empresas privadas por establecer medidas de acción positiva.** Es un argumento en el que se basan todavía muchas de las personas contrarias a las cláusulas sociales. Esta posible reacción de las empresas ordinarias (o el temor a la misma) ha determinado que se susciten dudas sobre si los principios básicos en la adjudicación de contratos públicos o la concesión de subvenciones públicas (igualdad, no discriminación y libre concurrencia) se hallan en contradicción con las disposiciones que prevén la aplicación de la perspectiva de género. En última instancia y salvedades jurídicas al margen, el obstáculo lo constituye una parte del sector empresarial que a modo de lobby se opone a las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.

DIFICULTADES DEL ÁMBITO TÉCNICO

4. Desconocimiento sobre el encaje técnico de las cláusulas sociales en los procesos de contratación y subvenciones públicas.
 5. Complejidad y falta de materiales de apoyo para la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones.
 6. Objeciones de legalidad planteadas por el Área Jurídica o de Secretaría.
 7. Cautela ante un posible incremento en el presupuesto de adjudicación. Temor a que las licitaciones queden desiertas.
- **Desconocimiento sobre el encaje técnico de las cláusulas sociales en los procesos de contratación y subvenciones públicas** Este problema revela la percepción sobre la complejidad de las cláusulas sociales, se debe en buena parte a que el personal técnico encargado de redactar y diligenciar los pliegos o las bases reguladoras domina aspectos jurídicos y no sociales o de género. En segundo término, dicho personal considera prioritario dominar otros aspectos de la normativa, quedando en segundo plano las temáticas sociales y entre ellas, las de género.
 - **Complejidad y falta de materiales de apoyo para la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones.** Uno de los datos más concluyentes y recurrentes es que se trata de la mayor dificultad. La escasez de materiales y guías de apoyo aparece como una constante, y en caso de haberlos se afirma que su alcance y distribución son inadecuados, o que su calidad y contenidos resultan insuficientes.
 - **Objeciones de legalidad planteadas por el Área Jurídica o de Secretaría.** Muchos procesos de contratación pública con cláusulas sociales de género –o intentos de implan-

tación– han sido paralizados por informes jurídicos negativos. Incluso en ocasiones ni siquiera ha existido una oposición manifiesta o un dictamen como tal, sino que ha bastado cierta pasividad o un mero comentario expresando dudas. Este problema no se da en el caso de las subvenciones públicas con una normativa menos estricta.

- **Cautela ante un posible incremento en el presupuesto de adjudicación. Temor a que las licitaciones queden desiertas.** El precio de adjudicación debe ser tenido en cuenta por el personal técnico de intervención y los órganos de contratación lo que provoca recelos en cuanto al coste que implicaría la incorporación de cláusulas de igualdad. En otras ocasiones el temor es que ninguna empresa se presente a una licitación pública y se demore el procedimiento y la consiguiente ejecución del proyecto o la prestación. El anterior periodo de bonanza económica había provocado que muchos contratistas se desplazasen hacia el ámbito privado en detrimento del público, que resultaba menos burocrático y ofrecía un mayor margen de beneficio industrial, aún hoy, con un panorama por completo diferente, persiste dicho prejuicio.

DIFICULTADES DEL ÁMBITO DE LA INFORMACIÓN

8. Desconocimiento de las políticas de igualdad, de los criterios o cláusulas concretas en materia de género que pueden incorporarse y del modo de evaluarlos objetivamente.
9. Desconocimiento sobre las ventajas y beneficios que implican las políticas de igualdad, o consideración de que no aportan un valor añadido a la prestación de los contratos o a la ejecución de proyectos subvencionados.
10. Incomprensión por parte de las Áreas o Departamentos de Igualdad, y del sector social, sobre los procesos de contratación pública.

- **Desconocimiento de las políticas de igualdad, de los criterios o cláusulas concretas en materia de género que pueden incorporarse, y del modo de evaluarlos objetivamente.** Es evidente que –salvo excepciones–, el personal jurídico y de contratación o los cargos públicos no cuentan con formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres. Por lo tanto, incluso cuando sí disponen de una voluntad de incluir el principio de igualdad en los contratos y subvenciones públicas, adolecen de los conocimientos técnicos necesarios para redactar las cláusulas, elegir las más adecuadas y eficaces, o para evaluar las propuestas que en materia de igualdad realicen las empresas licitadoras a un contrato público o concurrentes a una subvención.
- **Desconocimiento sobre las ventajas y beneficios que implican las políticas de igualdad, o consideración de que los criterios de igualdad no aportan un valor añadido a la prestación de los contratos o a la ejecución de proyectos subvencionados.** De forma especial en el caso de los contratos y en mucha menor medida en las subvenciones públicas, existe el problema derivado de no considerar la igualdad de mujeres y hombres como un principio rector y transversal de las políticas públicas. Lo mismo ocurre con la percepción (constatación) acerca de sus ventajas y beneficios. Sucede de forma frecuente que la adjudicación de contratos públicos persigue con cierta ceguera la mejor oferta

económica, obviando el interés público o la mejor propuesta en su conjunto que incluiría parámetros de calidad (calidad en general, y calidad social).

- **Incomprensión por parte de las Áreas o Departamentos de Igualdad, y del sector social, sobre los procesos de contratación pública.** En ocasiones las técnicas y los técnicos de igualdad que plantean la incorporación de cláusulas sociales desconocen el procedimiento y la legalidad de la contratación y las subvenciones públicas, lo que suele conducir a planteamientos y propuestas erróneas que son informadas negativamente. Lo mismo ocurre desde el sector social del ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. En ambos casos, es necesario prever la complejidad técnica de un proceso de contratación pública, con la profusión de cuestiones de ámbito jurídico y administrativo (clasificación de contratistas, registros de licitadores, acreditación de la solvencia, aportación de documentación, etc.). A veces incluso llegan a plantearse propuestas, pero adolecen de coordinación y coherencia entre sí, o bien no se plantean en la instancia adecuada o carecen de la calidad técnica y jurídica necesarias.

DESCRIPCIÓN DE SOLUCIONES Y RECOMENDACIONES.

1. Desconocimiento de las posibilidades que ofrece la normativa vigente para incorporar la perspectiva de género en los contratos, convenios y subvenciones públicas.

4. Desconocimiento sobre el encaje técnico de las cláusulas sociales en los procesos de contratación y subvenciones públicas.

5. Complejidad y falta de materiales de apoyo para la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones.

10. Incomprensión por parte de las Áreas o Departamentos de Igualdad, y del sector social, sobre los procesos de contratación pública.

- Talleres de formación técnica.
- Elaboración y difusión de guías y materiales.
- Difusión de experiencias y buenas prácticas.
- Plantillas y modelos con cláusulas de igualdad.

2. Falta de voluntad política y falta de receptividad de los cargos públicos hacia los planteamientos que proponen incluir el principio de igualdad de forma transversal en los contratos y subvenciones.

- Acuerdo plenario o político que plasme la voluntad de iniciar un proceso de incorporación de cláusulas sociales de género.
- Designación de un cargo público o técnico impulsor y responsable del proceso.
- Argumentario de ventajas y beneficios de las políticas de género.
- Acciones de sensibilización.

3. Temor a las posibles quejas de las empresas privadas por establecer medidas de acción positiva.

- Acciones de sensibilización en materia de igualdad. Información y difusión de ventajas y beneficios.
- Formación e información sobre la legalidad de las cláusulas de igualdad.
- Encuentros entre Administración, agentes sociales y económicos.
- Sensibilización en materia de RSE.

6. Objeciones de legalidad planteadas por el Área Jurídica o de Secretaría.

- Encargo y emisión de dictámenes jurídicos.
- Asistencia técnica especializada.
- Experimentar con algunos pliegos. Establecer objetivos.
- Liderazgo, asignación de responsables y fijación de funciones concretas.
- Designación de un Grupo técnico multidisciplinar.

7. Cautela ante un posible incremento en el presupuesto de adjudicación. Temor a que las licitaciones queden desiertas.

- Implantación progresiva y prudente de las cláusulas sociales.
- Análisis pormenorizado de la prestación a contratar o subvencionar y elección de las cláusulas más apropiadas.
- Analizar experiencias y buenas prácticas.

8. Desconocimiento de las políticas de igualdad, de los criterios o cláusulas concretas en materia de género que pueden incorporarse y del modo de evaluarlos objetivamente.

- Coordinación interdepartamental con organismos y agentes de igualdad.
- Comisión de trabajo multidisciplinar.
- Utilizar plantillas y modelos de cláusulas, disponer de experiencias.

9. Desconocimiento sobre las ventajas y beneficios que implican las políticas de igualdad, o consideración de que no aportan un valor añadido a la prestación de los contratos o a la ejecución de proyectos subvencionados.

- Participación de las Áreas, Departamentos, organismos o Concejalías de Igualdad.
- Participación de Asociaciones de Mujeres o del ámbito de la Igualdad.
- Órganos Interdepartamentales o Interinstitucionales.

► La conclusión más significativa es que los mayores impedimentos están estrechamente relacionados: *«falta de materiales de apoyo y asesoramiento», «desconocimiento de las posibilidades que ofrece la Ley de Contratos en temas sociales», «desconocimiento del encaje técnico sobre cómo incluir cláusulas de igualdad en los procesos de contratación», «complejidad de la implementación de las cláusulas sociales», o «incomprensión de las áreas y agentes de igualdad sobre el procedimiento y legalidad de los contratos y subvenciones públicas».*

Se trata de cuestiones similares: falta información, falta formación, los materiales existentes son escasos, mal distribuidos, y de calidad cuestionables. Se desprende que buena parte de los cargos públicos que podrían acordar la aprobación de las cláusulas sociales en materia de género, los técnicos y técnicas de igualdad que podrían proponerlas, así como el personal jurídico que debieran implantarlas, desconocen las herramientas y posibilidades de la ley, no manejan con soltura las fórmulas aplicables y no disponen de buenas prácticas en las que basarse.

Estos obstáculos pueden solventarse de forma sencilla a través de diferentes acciones: jornadas o talleres formativos, cuya participación puede articularse de forma específica en función de los diferentes perfiles o de forma conjunta a cargos públicos, personal técnico y jurídico, áreas de igualdad o servicios sociales, asociaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad, empresas, etc.

El objetivo de una fase formativa debe ser explicar con claridad las diferentes posibilidades de la normativa de subvenciones y contratos públicos, demostrar su plena legalidad, difundir buenas prácticas, así como evidenciar las ventajas y beneficios de las cláusulas sociales en materia de género.

Una vez lograda la adhesión de voluntades, es preciso avanzar realizando jornadas técnicas con un mayor grado de profundidad jurídico-técnica, y mediante la redacción de plantillas o modelos de pliegos de cláusulas sociales que faciliten la redacción a las y los técnicos responsables de redactar los pliegos de los contratos públicos o las bases reguladoras de las subvenciones públicas.

Igualmente, es muy importante la elaboración o difusión de guías y materiales, que aúnen la parte jurídica con la técnica, y la teórica con la práctica, sobre todo mostrando experiencias ya aplicadas, que en ningún caso han sido recurridas y plenamente aplicables puesto que el mayor temor es el de emprender un camino no explorado con el consiguiente riesgo de incurrir en una vulneración legal que pueda terminar en recurso o impugnación .

► Otras cuestiones imbricadas y relevantes son el *«desconocimiento de las políticas de igualdad, de los criterios o cláusulas concretas en materia de género que pueden incorporarse, y del modo de evaluarlas objetivamente»*, y el *«desconocimiento sobre las ventajas y beneficios que implican las políticas de género»*.

Sobre esta cuestión, cabe recomendar una mayor coordinación entre las áreas de una misma Administración Pública, pues es lógico que las áreas de contratación, secretaría o intervención desconozcan las políticas para la igualdad susceptibles de ser consideradas, así como el clausulado concreto que pudiera incorporarse en los pliegos de contratación o las bases reguladoras de las subvenciones públicas.

Por lo tanto, resulta imprescindible la participación y consulta a los organismos de igualdad (Área, Departamento, Instituto o Concejalía de Igualdad) y el asesoramiento por su parte, de este modo pueden convertirse en impulsoras, prescriptoras y supervisoras de las cláusulas de igualdad, ya que son expertos o expertas en la materia, encaja la función plenamente en sus objetivos y competencias, y forman parte de la misma Administración Pública.

También es importante en este sentido la creación de órganos o grupos de trabajo interdepartamentales y/o interinstitucionales. Qué mejor ejemplo en este sentido que citar a la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres que constituyó –sesión de 2 de mayo de 2011– formalmente un Grupo Técnico de Trabajo Interinstitucional con el fin de favorecer la incorporación progresiva de medidas de igualdad en los convenios, subvenciones y contratos del sector público vasco.

Otra opción es la de facilitar la participación a las asociaciones de mujeres, que por su conocimiento y experiencia en materia de género pueden realizar aportaciones de interés. La toma en consideración de su opinión enriquece el procedimiento en cuanto lo hace más participativo y sensible a las demandas sociales, y favorece además que el resultado posea un apego con la realidad social y no resulte meramente técnico o teórico. En otros ámbitos podemos aludir a la Taula (Mesa) del Tercer Sector en Cataluña, o la Agrupación de Empresas de Inserción en el País Vasco (Gizatea), cuyas propuestas produjeron cambios normativos sobre Empresas de Inserción en la contratación pública. Iniciativas desde el sector público son la del Ayuntamiento de Sevilla, que para la redacción del «Pliego de Cláusulas Administrativas Generales de Calidad Social en la Contratación Pública», invitó a las entidades sociales a participar y realizar propuestas. O el Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales, que en la «Instrucción para la Incorporación de Criterios Sociales

en los Contratos Públicos» no sólo invitó y aceptó sugerencias de las entidades sociales, sino que a continuación les dio cabida en el Consejo Asesor de Servicios Sociales, con el objetivo de verificar su cumplimiento y resultados.

Respecto al desconocimiento sobre las ventajas y beneficios que implican las políticas de género, se deberá insistir en un argumentario solvente, realizar acciones de sensibilización, y disponer de modelos de cláusulas, así como de experiencias ya aplicadas.

Aunque no constituya una barrera previa sino una buena práctica posterior, parece oportuno citar otra cuestión relacionada con las ventajas y beneficios de las políticas para la igualdad. Se trata de realizar una adecuada evaluación de resultados y muy especialmente de comunicarlos, puesto que aquellas Administraciones Públicas que aplican de forma sistemática las cláusulas sociales realizan una medición de resultados, lo que sin lugar a dudas realimenta el proceso y ratifica su eficacia.

Pensemos por ejemplo que un Ayuntamiento aprueba un acuerdo para la implantación de criterios de género en todos sus contratos y subvenciones, establece verificadores de cumplimiento e indicadores de resultados. Pues bien, al cabo de un año, tal vez pueda comunicar que ha incorporado cláusulas de igualdad en 10 contratos y 10 subvenciones, resultando que han sido contratadas 30 mujeres –7 de ellas víctimas de violencia de género–, ha supuesto el diseño y aprobación de 8 Planes de Igualdad y diversas medidas de conciliación, y que en todos los casos se hace un uso no sexista del lenguaje.

Esta medición de resultados y su comunicación resulta trascendental, no sólo en cuanto se cuantifica el impacto sino que reafirma a los cargos públicos en su decisión y dota de sentido la labor del personal técnico que redacta pliegos o convocatorias de subvenciones.

► Otra de las barreras detectadas es el *«temor a posibles quejas de empresas privadas por establecer medidas de acción positiva por la que resulten perjudicados»*. Que podemos relacionar con el *«temor a que las licitaciones queden desiertas»* y la *«cautela ante un posible alza en el presupuesto de adjudicación»*

La reciente incorporación de criterios sociales en la adjudicación y ejecución de contratos públicos (en menor medida en las subvenciones), va calando progresivamente pero se trata de un proceso a veces lento, en consecuencia siguen existiendo reticencias de las empresas ordinarias (lucrativas), que reflejan un temor a perder contratos públicos o a no resultar concesionarias de subvenciones.

Las recomendaciones van en dos direcciones, es preciso sensibilizar a los cargos públicos en el sentido de que nadie resulta perjudicado, sino que con la aplicación del principio de igualdad todos y todas ganamos, sean Administraciones Públicas, empresas, personas o asociaciones. La sensibilización debe ir acompañada de una adecuada argumentación y difusión de las ventajas y beneficios de las políticas de género.

En lo que se refiere al sector empresarial, conviene acompañar las cláusulas de igualdad de la correspondiente pedagogía en materia de Responsabilidad Social de las Empresas, de modo que la inclusión de las cláusulas de igualdad en los contratos y subvenciones públicas no sea visto como un problema con la consiguiente oposición, sino como una

oportunidad. Deberá incidirse en que lejos de acarrear perjuicios o costes, pueden aportar los beneficios inherentes de la RSE y materializar el concepto de corresponsabilidad social al involucrar a los grupos de interés (stakeholders), creando lazos entre el tejido económico, el sector público y la propia ciudadanía.

También suelen aparecer prejuicios o la percepción de que si se incorporan cláusulas sociales –como la obligación de contratar a mujeres víctimas de violencia contra las mujeres– los contratistas pueden «huir» de la licitación, o que el contrato saldrá más caro, puesto que con «esa carga» ofertarán propuestas económicas más elevadas.

Al respecto, las entidades públicas deben incorporar cláusulas sociales de modo prudente y paulatino, pero, hoy en día, casos como el del Ayuntamiento de Barcelona demuestran que todas las empresas licitadoras asumen el máximo compromiso en materia social con el fin de obtener la mayor puntuación posible e incrementar sus posibilidades de resultar adjudicatarias.

El complemento a la prudencia nos lo proporciona una adecuada comunicación, ya que las cláusulas de igualdad no deben suponer ninguna carga al contratista ni en consecuencia un incremento en el precio. Del mismo modo, las cláusulas de igualdad que deberán incorporarse a los contratos o a las subvenciones públicas deberán ser adecuadas y proporcionadas al objeto y contenido de la prestación.

► Como obstáculos con una relativa importancia cabe considerar *«la falta de voluntad política», «falta de receptividad de los cargos públicos hacia las propuestas de cláusulas sociales de género», cuestiones relacionadas con el «desconocimiento sobre las ventajas y beneficios que implican las políticas de género y la consideración de que no aportan un valor añadido a la prestación de los contratos o a la ejecución de proyectos subvencionados».*

Es cierto que allí donde se han incorporado cláusulas sociales de género ha existido previamente una voluntad favorable y una sensibilidad manifiesta, pero a la inversa resulta que dicha consideración no es generalizada. En las experiencias ya aplicadas advertimos en muchos casos que se han articulado previamente acciones de formación o sensibilización, precisamente necesarias para coadyuvar en una voluntad política favorable, por lo que debemos tener en cuenta el papel de las mismas.

Como soluciones se propone iniciar el proceso a través de un acuerdo plenario o político que plasme la voluntad de la Administración pública de iniciar un proceso de incorporación de cláusulas sociales. O bien designar a un cargo público o técnico como impulsor o impulsora, y responsable del proceso, que ejerza un auténtico liderazgo y transmita esta voluntad a los técnicos y técnicas para alcanzar los objetivos propuestos.

Como complemento resulta de interés el disponer de un argumentario de ventajas o beneficios.

► Respecto a las *«objeciones legales planteadas por el Área Jurídica o de Secretaría»*, debemos relacionarlas con otros obstáculos considerados prioritarios como la falta de materiales de apoyo, la complejidad de las cláusulas o el desconocimiento del encaje técnico de las mismas.

Para vencer estas cautelas resulta útil la solicitud y emisión de informes jurídicos que validen su incorporación a los pliegos, así como la contratación de una asistencia técnica externa especializada en la materia. Las buenas prácticas apuntan hacia un grupo de trabajo multidisciplinar en el que participen cargos públicos como técnicos, y dentro de estos del área jurídica, de hacienda, de igualdad, lo que contribuirá a la aceptación de un proceso de implantación de cláusulas sociales.

Además de hacer partícipes del proceso a todas las partes, teniendo en cuenta sus propuestas, se debe apostar por una implantación progresiva, comenzando a experimentar con algunos contratos y subvenciones –de menor complejidad– y extendiendo su aplicación una vez aplacadas las reticencias y comprobada su validez.

En procesos avanzados sobre la implantación de cláusulas sociales, se puede dirigir el objetivo hacia la aprobación de una Instrucción o un acuerdo general para implantar criterios sociales en todos los contratos y/o las subvenciones públicas (es el caso por ejemplo del Gobierno Vasco, el Ayuntamiento de Vitoria, y la Diputación Foral de Gipuzkoa). Estos acuerdos facilitan el trabajo y proporcionan seguridad a los técnicos y técnicas encargadas de redactar los pliegos o las bases reguladoras, y sobre todo permite una aplicación general y obligada de las mismas.

No se puede desdeñar que a menudo las objeciones jurídicas planteadas responden más bien a cuestiones de inercia administrativa y resistencia al cambio, por lo que una implementación de cláusulas de igualdad requiere de forma ineludible de un liderazgo que ejerza una labor impulsora, asigne funciones, establezca plazos, señale objetivos y fije con claridad la voluntad de la Administración Pública en culminar el proceso.

5. PROCESO METODOLÓGICO DE IMPLANTACIÓN DE CLÁUSULAS DE GÉNERO

● FASE PREVIA

1. Acciones de sensibilización.
2. Argumentario de ventajas y beneficios de las políticas de género.
3. Taller o jornada formativa sobre cláusulas de igualdad en los contratos y subvenciones públicas.
4. Acuerdo plenario o político que plasme la voluntad de incorporar cláusulas de igualdad.
5. Difusión de guías y materiales.

● FASE INICIAL

1. Designación de una persona responsable del proceso.
2. Constitución de una Comisión Interdisciplinar.
3. Taller técnico avanzado.
4. Análisis de experiencias y buenas prácticas.
5. Redacción de plantillas con cláusulas de igualdad.
6. Fijación de objetivos.
7. Asignación de funciones.
8. Establecimiento de cronograma.

● FASE DE DESARROLLO

1. Análisis de los contratos y subvenciones públicas que la Administración Pública prevé licitar o convocar próximamente.
2. Redacción de una propuesta inicial.
3. Consulta y aportaciones de todas las partes y áreas implicadas.
4. Participación y aportaciones de organizaciones del ámbito de la Igualdad.
5. Aprobación técnica de la propuesta.
6. Emisión de informe jurídico.
7. Aprobación política de la propuesta
 - Circular.
 - Ordenanza.
 - Instrucción.
 - Pliego de Cláusulas Generales.
8. Elaboración de verificadores de cumplimiento e indicadores de resultados.
9. Acciones de difusión y comunicación al sector social y al empresarial.

● FASE DE IMPLANTACIÓN

1. Experimentación en pliegos de contratación y subvenciones más sencillas.
2. Extensión al resto de contratos y subvenciones.
3. Evaluación y comunicación de resultados.
4. Mejora continua.



2. **C** LÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS.

1. CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPONSABLE.

La contratación pública y las políticas sociales –entre ellas, las políticas de género– han transitado demasiado tiempo por caminos paralelos cuando no divergentes.

Hemos perdido mucho tiempo en debates estériles hasta que por fin las legislaciones han abordado la cuestión, por lo que ya podemos afirmar que la normativa de contratos públicos –autonómica, nacional y comunitaria–, ha incorporado expresamente diverso articulado que faculta a la inclusión de criterios sociales en la contratación pública, y en muchos casos realizando expresas referencias a la igualdad de mujeres y hombres.

Para recordar que las políticas sociales y los contratos públicos no forman compartimentos estancos sino ámbitos complementarios y por supuesto legalmente compatibles, merece la pena citar la Ley 30/2007 de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP), en su Exposición de Motivos (Fundamento IV.3):

Incorporando en sus propios términos y sin reservas las directrices de la Directiva 2004/18/ CE, la Ley de Contratos del Sector Público incluye sustanciales innovaciones en lo que se refiere a la preparación y adjudicación de los negocios sujetos a la misma. Sintéticamente expuestas, las principales novedades afectan a la previsión de mecanismos que permiten introducir en la contratación pública consideraciones de tipo social y medioambiental, configurándolas como condiciones especiales de ejecución del contrato o como criterios para valorar las ofertas, prefigurando una estructura que permita acoger pautas de adecuación de los contratos a nuevos requerimientos éticos y sociales, como son los de acomodación de las prestaciones a las exigencias de un comercio justo con los países subdesarrollados o en vías de desarrollo como prevé la Resolución del Parlamento Europeo en Comercio Justo y Desarrollo [2005/2245 (INI)]...

Por lo tanto, «la incorporación de criterios sociales» se configuraba como una de «las principales novedades» de la ley, y aportaba dos pistas importantes para su aplicación, pues ampara el establecimiento de condiciones especiales de ejecución del contrato y de criterios para valorar las ofertas. Se trata del preámbulo, pero esta declaración de intenciones se desarrolla en el articulado de la LCSP y en el vigente Real Decreto Legislativo 3/2011 de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSPP en lo sucesivo).

Del mismo modo y para evitar el argumento de que «la normativa comunitaria no permite las cláusulas sociales» o que «atentan contra el principio de libre concurrencia», baste citar la publicación de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea: «Adquisiciones Sociales. Una guía para considerar aspectos sociales en las contrataciones públicas». Informe que sirve de guía, y ha sido elaborado a partir del SEC (2010) 1258 final, dando participación a todos los estados miembros y diversas personas expertas con la finalidad de clarificar las posibilidades de los entes públicos de incorporar cuestiones sociales en los contratos públicos. En ella se acuña la siguiente denominación y definición:

Contrataciones Públicas Socialmente Responsables (CPSR):



Las «CPSR» se refieren a las operaciones de contratación que tienen en cuenta uno o más de los siguientes aspectos sociales: **oportunidades de empleo, trabajo digno, cumplimiento con los derechos sociales y laborales, inclusión social (incluidas las personas con discapacidad), igualdad de oportunidades, diseño de accesibilidad para todos, consideración de los criterios de sostenibilidad, incluidas las cuestiones de comercio ético y un cumplimiento voluntario más amplio de la responsabilidad social de las empresas (RSE)**, a la vez que se respetan los principios consagrados en el Tratado de la Unión Europea (TUE) y las Directivas de contratación. Las CPSR pueden ser una herramienta muy eficaz para avanzar en el desarrollo sostenible y para alcanzar los objetivos sociales de la UE (y los Estados miembros).

Además, la Guía argumenta que «Las contrataciones públicas socialmente responsables (CPSR) tienen por objeto establecer un ejemplo e influir en el mercado», y enumera sus ventajas:

- 2.1. Ayudar en el cumplimiento de leyes sociales y laborales, incluidos los programas y los compromisos de políticas nacionales e internacionales relacionados.
- 2.2. Estimular mercados con conciencia social.
- 2.3. Demostrar habilidades de gobernanza sensibles a los aspectos sociales.
- 2.4. Fomentar la integración, por ejemplo, de personas con discapacidad, pequeñas empresas, mujeres o minorías.
- 2.5. Garantizar gastos públicos más eficaces.

A su vez, el Pleno del Parlamento Vasco, en sesión celebrada el día 8 de junio de 2007, aprobó la proposición no de ley sobre inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación (BOPV 107, de 15 de junio de 2007), cuyo punto tercero señala:

3. *El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a constituir una comisión técnica en la Dirección de Patrimonio y Contratación integrada por los servicios jurídicos de empleo, de asuntos sociales, de contratación y de hacienda para que analice la posibilidad de introducir cláusulas sociales en la adjudicación y en la ejecución de los contratos que hagan, de acuerdo con la legislación vigente, y que a su vez determine las medidas jurídicas, financieras y organizativas que son necesarias para aplicar el acuerdo adoptado, así como su coexistencia con otras políticas públicas como la medioambiental, la de seguridad y salud laboral, la de igualdad de la mujer y el hombre, la calidad y las condiciones de empleo, la normalización del euskera, también actuables a través de la contratación pública.... , a cuyo efecto se abrirá dicha comisión técnica a la participación de los servicios de la Administración competentes en dichos sectores.*

El Gobierno Vasco asumió la instancia planteada por el Parlamento y constituyó la citada Comisión Técnica, cuya propuesta fue aprobada a través de la Resolución 6/2008, de 2 de junio, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el 29 de abril de 2008, sobre «Incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público».

El Acuerdo materializa la inclusión de la perspectiva de género en la contratación pública y propone diferentes sistemas procedimentales que citaremos a lo largo del presente capítulo: prohibiciones para contratar, solvencia técnica, objeto del contrato, criterios de adjudicación o condiciones de ejecución.

Queda claro que contratación pública y políticas sociales resultan compatibles, pero aún diríamos más, resulta un deber en aras del interés público el establecer las sinergias necesarias, así lo expresa el Informe 17/2008, de 21 de julio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Gobierno de Aragón:

«La contratación pública no puede ser considerada como un fin en si mismo sino que debe ser visualizada como una potestad o herramienta jurídica al servicio de los poderes públicos para el cumplimiento efectivo de sus fines o sus políticas públicas... Esto significa que los contratos públicos no constituyen exclusivamente un medio de abastecerse de materias primas o de servicios en las condiciones más ventajosas para el Estado, sino que, en la actualidad, a través de la contratación pública, los poderes públicos realizan una política de intervención en la vida económica, social y política del país.»

Como avance de las posibilidades de incorporar criterios de género en los contratos públicos, exponemos el siguiente cuadro explicativo:

	NORMATIVA²¹	OBSERVACIONES
OBJETO DEL CONTRATO	Arts. 25.1 y 86.1. TRLCSP Acuerdo Gobierno Vasco (III.2)	Legal y recomendable si se desean incorporar criterios de adjudicación con perspectiva de género.
PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR	Art. 60.1.c) TRLCSP D.A. 14ª LO 3/2007 Acuerdo Gobierno Vasco (VI.1)	Legal pero inoperativo.
SOLVENCIA TÉCNICA	Arts. 62-64, 76-79 TRLCSP Art. 20.2 Ley 4/2005. Acuerdo Gobierno Vasco (VI.4)	Legal y oportuna cuando la experiencia y conocimientos en igualdad de oportunidades resulten necesarios para la correcta ejecución del contrato.
CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN	Art. 150 TRLCSP Cons. 1 y 46 Directiva 2004/CE Acuerdo Gob. Vasco (VII.1.3) Art. 20.2 Ley 4/2005	Legales siempre que su redacción y contenido se ajusten a cuestiones relacionadas con la ejecución del contrato o la plantilla que ejecutará el contrato.
CRITERIO DE PREFERENCIA	D.A. 4ª TRLCSP Art. 34 LO 3/2007	Legal pero inoperativo.
CONDICIONES DE EJECUCIÓN	Art. 118 TRLCSP Art. 24 Directiva 2004/CE Art. 20.2 Ley 4/2005 Arts. 33 y 34 LO 3/2007 Acuerdo Gobierno Vasco (IX.3)	Legales y muy aconsejables en cuanto garantizan resultados.

PROCEDIMIENTO DE LICITACIÓN DE CONTRATOS PÚBLICOS

• 1. FASE PREPARATORIA.

- Aprobación inicial de la instrucción del expediente.
- Determinación del objeto del contrato: qué se va a contratar.
- Fiscalización previa y acreditación de crédito presupuestario por el órgano interventor.
- Nombramiento de la Mesa o el órgano de contratación.

21 TRLCSP: Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. LO 3/2007: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley 4/2005: Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

● 2. REDACCIÓN DEL PLIEGO ADMINISTRATIVO.

- Redacción del proyecto de obra si procede.
- Prohibiciones para contratar.
- Requisitos de solvencia técnica y financiera.
- Elección del procedimiento y sistema de adjudicación.
- Fijación del presupuesto y el plazo de ejecución.
- Selección de los Criterios de Adjudicación.
- Establecimiento de derechos y deberes.
- Indicación de prescripciones técnicas.
- Señalamiento de Condiciones de Ejecución.
- Previsión de incumplimiento: penalizaciones y causas de resolución.
- Aprobación del expediente.
- Publicación oficial, en prensa o invitaciones a licitadores.

● 3. FASE DE ADJUDICACIÓN.

- Redacción y presentación de las proposiciones por los licitadores. Aportación de la fianza provisional.
- Apertura de las proposiciones en acto público.
- Evaluación de la capacidad técnica y admisión de los licitadores.
- Evaluación de las propuestas técnicas.
- Evaluación de la oferta económica.
- Propuesta de adjudicación por la Mesa o el órgano de Contratación.
- Adjudicación definitiva por el órgano competente.
- Publicación en Boletín Oficial si procede.

● 4. FASE DE EJECUCIÓN.

- Formalización del contrato. Establecimiento de garantía definitiva.
- Cumplimiento de las obligaciones establecidas en las cláusulas administrativas y las prescripciones técnicas.
- Abono y en su caso revisión de precios.
- Expediente sancionador y/o resolución del contrato en caso de incumplimiento.
- Dirección y supervisión.
- Certificaciones o informes. Memorias justificativas. Recepción de las obras.
- Terminación del contrato. Retirada de la fianza.

2. EL OBJETO DEL CONTRATO.

MARCO LEGAL

El **Real Decreto Legislativo 3/2011 de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSP)** indica en su artículo 86.1. que «el objeto de los contratos deberá ser determinado», y el artículo 25.1.TRLCSP añade que «en los contratos del sector público podrán incluirse cualesquiera pactos, cláusulas y condiciones, siempre que no sean contrarios al interés público, al ordenamiento jurídico y a los principios de buena administración».

Del mismo modo, el artículo 22.1. del TRLCSP indica que: «Los entes, organismos y entidades del sector público no podrán celebrar otros contratos que aquellos que sean necesarios para el cumplimiento y realización de sus fines institucionales. A tal efecto, 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, deben ser determinadas con precisión...».

El «Acuerdo del Consejo de Gobierno Vasco, sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la comunidad autónoma y de su sector público», que resulta de obligado cumplimiento, señala lo siguiente:

III.2.– LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DEFINICIÓN DEL OBJETO CONTRACTUAL.

1.– Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se incluirá expresamente en la definición de su objeto, por ejemplo, «Es objeto del contrato la contratación del diseño de un plan de movilidad urbana con perspectiva de género ».

2.– Asimismo, cuando la naturaleza del objeto del contrato lo permita, se incluirá en su definición la admisión de variantes relativas a la perspectiva de género.

CONCEPTO Y ANÁLISIS

La elección del objeto del contrato con perspectiva de género implica la voluntad expresa del órgano de contratación por adquirir un producto, ejecutar una obra o prestar un servicio incorporando en la propia definición y/o descripción de dicho contrato, características relativas a la igualdad de mujeres y hombres.

No atañe esta cuestión a contrataciones públicas que expresamente promuevan la igualdad (un servicio de respiro familiar para mujeres con cargas familiares), sino a cualquier licitación que en principio pareciera ajena a la misma (la adjudicación del servicio de limpieza viaria con perspectiva de género, por ejemplo).

En esta fase inicial del proceso de licitación de un contrato público, resulta por completo ajustado a derecho que se incorpore la perspectiva de género en la definición del objeto contractual, siempre que se argumente su idoneidad y que dicho objeto se determine

con precisión. De este modo, y al amparo de la libertad de pactos, se consigue satisfacer el interés público y resulta coherente con el cumplimiento y realización de los fines institucionales de las entidades del sector público.

Además, nada se opone a que un objeto contractual sea mixto o múltiple, o que exista un objeto principal y otro adicional, resultando indiferente si la característica social es prioritaria o accesoria. Sirva como aclaración la Directiva 2001/78/CE de la Comisión de 13 de septiembre de 2001 que regula la utilización de formularios normalizados en la publicación comunitaria de los anuncios de contratos públicos (nomenclatura CPV), en cuyo cuadro relativo al objeto del contrato, permite incorporar no uno sino varios objetos contractuales.

Es necesario realizar una advertencia respecto a la importancia de la definición del objeto contractual con perspectiva de género, ya que algunas interpretaciones jurídicas cuestionan la legalidad de la aplicación de criterios de adjudicación de carácter social, ya que estos deben estar vinculados al objeto del contrato –tal como señala el artículo 150TRLCSF–. En consecuencia, si sucedieran este tipo de objeciones se recomienda preceptivamente que la igualdad de mujeres y hombres figure en el propio objeto del contrato, por ejemplo: «Servicio de Atención a domicilio con perspectiva de género» o «Contratación de módulos formativos incorporando medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar».

BUENAS PRÁCTICAS

La «**Guía para la inclusión de cláusulas contractuales de carácter social**», fue aprobada el 19 de marzo de 2010 por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalitat de Cataluña. Posee un interesante valor, puesto que en verdad se trata de un Dictamen con pleno valor jurídico, aprobado por unanimidad por el órgano que debe velar por la legalidad en la contratación administrativa de la Generalitat, y que además adopta un formato de guía, procurando la extensión y aplicación de sus propuestas. Respecto al objeto contractual con perspectiva de género indica:

I. CLÁUSULAS A INCLUIR ESPECÍFICAMENTE EN CONTRATOS CON OBJETO VINCULADO DIRECTAMENTE A ACCIONES PÚBLICAS DE FOMENTO DE LA OCUPACIÓN O A ACCIONES POSITIVAS DE GÉNERO

A. Posibles cláusulas a incluir para la definición del objeto del contrato:

«Constituye el objeto del contrato xxxx, con perspectiva de género».

La «**Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos**» (15 de octubre de 2001, 566 final), aborda esta cuestión en su primer apartado:

1.1. Definición del objeto del contrato.

La primera ocasión de integrar aspectos sociales en un contrato público se presenta en la fase inmediatamente anterior a la aplicación de las Directivas pertinentes, es decir, en el momento de la elección del objeto del contrato o, simplificando, cuando se plantea la pregunta «¿qué deseo construir o comprar como Administra-

ción pública? En esta fase, los poderes adjudicadores gozan de una buena oportunidad para tener en cuenta los aspectos sociales y escoger un producto o servicio que se corresponda con sus objetivos sociales.

La publicación **«Adquisiciones Sociales. Una guía para considerar aspectos sociales en las contrataciones públicas»** de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, también analiza el objeto del contrato con características sociales:

2. Definir el objeto.

Una vez que la entidad adjudicadora ha evaluado sus necesidades, puede determinar más fácilmente el objeto del contrato. El «objeto» de un contrato se refiere al producto, servicio o trabajo que la entidad adjudicadora desea obtener. Al definir el objeto de un contrato, las entidades adjudicadoras tienen amplia libertad para elegir lo que desean adquirir, incluidos bienes o servicios que cumplan con normas sociales, siempre que tales normas sociales estén vinculadas a los verdaderos suministros, servicios o trabajos que se van a adquirir (que conforman el objeto del contrato).

En principio, la entidad adjudicadora tiene libertad para definir el objeto del contrato en cualquier forma que satisfaga sus necesidades. La legislación sobre contrataciones públicas trata no tanto sobre lo que las entidades adjudicadoras compran, sino principalmente sobre cómo lo compran. Por esta razón, ninguna de las Directivas de contratación limita el objeto de los contratos como tales.

Igualmente se refiere a la concreción del objeto contractual, a través de las especificaciones técnicas, la **«Instrucción para la incorporación de cláusulas sociales en la contratación del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz»**, aprobada en Junta de Gobierno del 18 de Julio de 2010:

PRESCRIPCIONES TÉCNICAS

3. Cuando los contratos contemplen el desarrollo de actividades formativas, el diseño, difusión y ejecución de las mismas deberá incorporar la perspectiva de género.

Incorporan la perspectiva de género, entre otras, las siguientes acciones:

- El diagnóstico diferenciado de necesidades de mujeres y hombres.*
- La adopción de medidas para que exista una representación equilibrada de ambos sexos.*
- La adopción de medidas para conseguir la participación de la mujer en sectores en los que se encuentre infrarrepresentada.*
- La adopción de medidas que faciliten la conciliación con la vida familiar.*

Veamos algunos pliegos de cláusulas administrativas particulares que han incorporado la perspectiva de género en la definición del objeto contractual:

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA.

CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE EJECUCIÓN DEL PROGRAMA EGIN ETA EGIN DE FOMENTO DE LA CULTURA EMPRENDEDORA EN CENTROS EDUCATIVOS DE BIZKAIA.

13) Tratamiento de forma transversal de la perspectiva de género en la metodología y materiales ofertados.

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

CONTRATACIÓN DE SUMINISTROS MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO

Por tanto, este servicio se ejecutará con métodos, prácticas y productos respetuosos con estos principios constitucionales así como con los establecidos en la Declaración de 19 de diciembre de 2008 de la Universidad de Córdoba, por la que se compromete al desarrollo de una política de compra pública ética e incluirá, entre otros, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la calidad y estabilidad en el empleo y la correcta gestión medioambiental, favoreciendo la participación e inclusión en el mercado de empresas ejemplares que fomenten el desarrollo humano y social.

GOBIERNO VASCO

CONSULTORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA DENOMINADA «ESTUDIO DE MOVILIDAD E IMAGEN DE LA DEMANDA 2011»

Reseñamos que para la realización de este trabajo debe tenerse en cuenta el articulado de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, y las directrices de actuación del V Plan de Igualdad en la CAE 2010-2013. En particular, subrayamos que el articulado de la Ley insta a la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en los estudios y estadísticas (artículo 16) y al uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que se produzcan.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ACUERDO 59/2012, de 26 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sobre incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública.

2. Descripción del objeto del contrato y de las especificaciones técnicas.

Los órganos de contratación, en el momento de definir el objeto del contrato, y siempre que su naturaleza lo permita, incluirán de forma expresa el valor social de las obras, los productos o los servicios que necesiten contratar, tales como: el fomento del empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social, la inserción laboral de personas con discapacidad, el fomento de la estabilidad en el empleo, la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el impulso de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas.

El **Ayuntamiento de Castellón** nos ofrece un buen ejemplo al explicitar en el propio pliego las necesidades de la prestación del servicio denominado «Escola de Matí i de Vesprada, curso 2012-2013»:

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE REGULA LA CONTRATACIÓN, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO, DEL SERVICIO “ESCOLA DE MATÍ I DE VESPRADA, CURSO 2012-2013».

1ª.OBJETO DEL CONTRATO.

El presente pliego tiene por objeto regular la contratación, mediante procedimiento abierto, de la prestación del servicio denominado “Escola de Matí i de Vesprada, curso 2012-2013», con la incorporación de criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3ª.- NECESIDADES ADMINISTRATIVAS A SATISFACER MEDIANTE EL CONTRATO Y LOS FACTORES DE TODO ORDEN A TENER EN CUENTA.

Las necesidades que se pretenden satisfacer con la presente contratación son las siguientes:

- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, atendiendo a niños/as en horarios adecuados a jornadas laborales, no coincidente con los horarios escolares habituales (de 7:30 a 9:00 horas y de 17:00 a 18:30 horas).
- Favorecer la incorporación de las mujeres y hombres al mundo laboral en condiciones de igualdad, en especial la de mujeres víctimas de violencia de género.

Y aunque no se refieran a la perspectiva de género sino a inserción sociolaboral, resultan aún más gráficos estos dos ejemplos sobre cómo incorporar características sociales en el propia definición del objeto contractual, lo que se plasma en el propio título y en el anuncio de licitación:

PLIEGO DE CLÁUSULAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS QUE HAN DE REGIR EN EL CONCURSO ABIERTO PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS PÚBLICOS DE ARETXABAETA Y LA INSERCIÓN SOCIAL DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES PARA EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

PLIEGOS DE CLÁUSULAS
ADMINISTRATIVAS PARTICULARES
PARA LA CONTRATACIÓN
ADMINISTRATIVA ESPECIAL, POR
PROCEDIMIENTO NEGOCIADO SIN
PUBLICIDAD, PARA GESTIONAR EL
PROYECTO DE INSERCIÓN Y
DESARROLLO LOCAL PARA EL EMPLEO
DE PERSONAS CON DIFICULTADES DE
ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO EN
HOSTELERÍA-FORMACIÓN Y ZONA DE
NIÑO/AS EN LOS LOCALES DE GETXO
KIROLAK-FADURA PARA LA
EXPLOTACIÓN DE ESTOS SERVICIOS

MODELO DE CLÁUSULA

OBJETO DEL CONTRATO

Considerando que la integración de la perspectiva de género forma parte de la finalidad y contenido de la prestación, se incluye expresamente en la definición del objeto contractual una referencia a la igualdad de mujeres y hombres, principio al que se acomodará la ejecución contractual.

La descripción del objeto contractual con perspectiva de género se halla prevista en el apartado III.2. del Acuerdo del Gobierno Vasco «sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público», y resulta conforme a lo previsto en los artículos 25.1. y 86.1. del Real Decreto Legislativo 3/2011 (TRLRSP).

3. PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR.

MARCO LEGAL

- **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:**

Artículo 60. Prohibiciones de contratar.

1. No podrán contratar con el sector público las personas en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

c) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de disciplina de mercado, en materia profesional o en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o por infracción muy grave en materia social, incluidas las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del mismo, o por infracción muy grave en materia medioambiental...

- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,** a través de su Disposición adicional decimocuarta modificó la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (señalada en el 60.1.c):

Disposición adicional decimocuarta. Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual....»

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

«17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.»

- El **«Acuerdo del Consejo de Gobierno Vasco sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la comunidad autónoma y de su sector público»**, aprobado por el Gobierno Vasco el 29 de abril de 2008, establece:

VI.1.– EXCLUSIÓN DE QUIENES INCURRAN EN PROHIBICIONES DE CONTRATAR POR MOTIVOS DE ORDEN SOCIAL O MEDIOAMBIENTAL.

Se excluirán del procedimiento de contratación las personas y empresas que incurran en prohibición de contratar establecida por ley, entre ellas, las motivadas por delitos contra los derechos de las personas trabajadoras, por delitos relativos al medio ambiente, por sanción firme por infracción grave en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o por infracción muy grave en materia social, incluidas las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en materia medioambiental, o de igualdad de mujeres y hombres.

VI.2.– APRECIACIÓN DE LA EXISTENCIA DE PROHIBICIONES DE CONTRATAR RELACIONADAS CON EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y DE CARÁCTER SOCIAL.

Los órganos de contratación apreciarán directamente la existencia de prohibiciones de contratar relacionadas con el incumplimiento de obligaciones laborales y de carácter social en los casos en que así lo disponga la legislación contractual. En los casos en los que, conforme a lo señalado en la legislación de contratos, para la apreciación de la prohibición sea necesaria una declaración previa, los órganos de contratación, y en general cualquier órgano administrativo que tenga conocimiento del hecho, darán traslado del mismo al órgano competente para la adopción, en su caso, de dicha declaración.

VI.3.– COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES Y DE CARÁCTER SOCIAL.

1.– El Departamento competente en materia de empleo pondrá los medios necesarios para la comprobación del cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales por las empresas vinculadas con la contratación pública, especialmente en materia de contratar personas con discapacidad, de prevención de riesgos laborales y de mantener un porcentaje de empleo fijo.

CONCEPTO Y ANÁLISIS

De la normativa antes transcrita, comprobamos cómo la Ley Orgánica 3/2007 estableció nuevas prohibiciones para contratar en determinados supuestos contrarios al principio de igualdad de mujeres y hombres:

- Incumplimiento de las obligaciones sobre planes de igualdad establecidos en el Estatuto de los trabajadores (y trabajadoras) o el convenio colectivo legalmente aplicable.
- Decisiones o acuerdos de la empresa –directos o indirectos– que resulten discriminatorios por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral, formación o promoción.
- Acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, e incluso por no haber adoptado las medidas necesarias para evitarlo.
- No elaborar, incumplir o no aplicar el Plan de Igualdad cuando existiera tal obligación.

Para una empresa, la prohibición para contratar acarrea consecuencias muy graves, pues impide que pueda participar en una licitación pública, se trata de una exclusión absoluta. Su aplicación tiene sentido: si una empresa resulta adjudicataria pese a incumplir la legislación en materia de igualdad, supondría una vulneración de los principios de no discriminación, igualdad de trato y salvaguarda de la libre competencia proclamados en el artículo primero del TRLCSP, favoreciendo a las empresas que infringen la ley respecto a las que sí la respetan. Pero por desgracia, materializar esta prohibición es francamente enrevesado:

1. **El órgano de contratación es incompetente para aplicar de oficio la prohibición para contratar**, pues conforme al artículo 61.1. TRLCSP, en dichos casos «la apreciación de la concurrencia de la prohibición de contratar requerirá la previa declaración de su existencia mediante procedimiento al efecto».
2. Tampoco basta con se produzca alguno de los supuestos señalados –una decisión discriminatoria o no aplicar el Plan para la Igualdad–, sino que **debe constituir una infracción muy grave sobre la que haya recaído una sanción o condena firme** (que no haya sido recurrida), para lo que previamente debe haberse incoado un expediente sancionador.
3. La competencia para establecer dichas sanciones está regulada en el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y varía según las cuantías: «a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 12.500 euros; al Director General competente, hasta 62.500 euros; al Ministro de Trabajo e Inmigración hasta 125.000 euros y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo e Inmigración, hasta 187.515 euros».
4. Pero **incluso existiendo infracción grave con carácter firme, se hace precisa una declaración expresa** que pueda ser efectivamente aplicada por el órgano de contratación. Al respecto indica el artículo 61.3. TRLCSP: «La competencia para fijar la duración y alcance de la prohibición de contratar en... el supuesto contemplado en la letra c) del mismo apartado corresponderá al Ministro de Economía y Hacienda, que dictará resolución a propuesta de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado. La prohibición así declarada impedirá contratar con cualquier órgano de contratación».

5. Y aunque parezca curioso, pudieran darse casos que ni siquiera entonces fuera posible su aplicación, puesto que **la eficacia de dicha prohibición para contratar aún estará condicionada a su inscripción** o constancia en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas que corresponda (artículo 61.4. TRLCPS).

Por lo tanto, debemos concluir que la prohibición para contratar en casos de incumplimiento de la normativa en materia de igualdad resulta inoperante: no se aplica de forma automática y no posee competencias el órgano de contratación para excluir de la licitación a empresas que incurran en los supuestos antedichos.

4. SOLVENCIA TÉCNICA.

MARCO LEGAL

- **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:**

Artículo 62. Exigencia de solvencia.

1. Para celebrar contratos con el sector público los empresarios deberán acreditar estar en posesión de las condiciones mínimas de solvencia económica y financiera y profesional o técnica que se determinen por el órgano de contratación. Este requisito será sustituido por el de la clasificación, cuando ésta sea exigible conforme a lo dispuesto en esta Ley.

2. Los requisitos mínimos de solvencia que deba reunir el empresario y la documentación requerida para acreditar los mismos se indicarán en el anuncio de licitación y se especificarán en el pliego del contrato, debiendo estar vinculados a su objeto y ser proporcionales al mismo.

- **Acuerdo del Consejo de Gobierno, sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la comunidad autónoma y de su sector público, aprobado por el Gobierno Vasco el 29 de abril de 2008:**

VI SELECCIÓN DE LA EMPRESA CONTRATISTA Y REQUISITOS DE CAPACIDAD Y SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL

VI.4.– EXPERIENCIA, CONOCIMIENTOS Y MEDIOS TÉCNICOS

1.– Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, de igualdad de mujeres y hombres u otras políticas públicas, en la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en las referidas materias que requiera su cumplimiento, conforme a lo establecido en los artículos 17 a 19 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

2. ...En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

CONCEPTO Y ANÁLISIS

Se trata de analizar si la capacitación, la experiencia y/o la trayectoria de la entidad o persona licitadora en materia de igualdad puede constituir un criterio de solvencia técnica

que determine la admisión o exclusión de las empresas que se presentan a una licitación pública.

O si lo formulamos como pregunta: ¿Podemos seleccionar para participar en las licitaciones públicas exclusivamente a entidades colaboradoras en igualdad de oportunidades, o con buenas prácticas en materia de igualdad o con plantillas paritarias? Vamos a analizarlo paso a paso:

1. **La solvencia técnica supone un requisito necesario para ser admitido a la licitación**, siendo su objetivo que la empresa finalmente adjudicataria posea la capacidad requerida para ejecutar el contrato correctamente. Consiste así en un análisis de aptitud, que se realiza con carácter previo a la evaluación de las propuestas y que determina la admisión o no de la empresa a la licitación.
2. Es preciso aclarar que **no siempre opera la solvencia técnica**, ya que «este requisito será sustituido por el de la clasificación, cuando ésta sea exigible» (art. 62.1. TRLCSP). Así, la clasificación se aplica –artículo 65.1.TRLCSP– en todos los contratos de obra a partir de 350.000 euros, y 120.000 euros en el caso de servicios. Existe una excepción: no se exige la clasificación y sí puede requerirse la solvencia por encima de dichos importes para contratos de servicios de las categorías siguientes del Anexo II del TRLCSP: 6 (Servicios financieros, de seguros, bancarios y de inversión), 8 (Servicios de investigación y desarrollo), 21 (Servicios Jurídicos), 26 (Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos) y 27 (Otros servicios).
3. En consecuencia, si para contratar la instalación de una calefacción de gas se exigirá contar con el título de gestor autorizado o acreditar trabajos similares, del mismo modo **si el objeto del contrato se refiere a una prestación específica en materia de igualdad** (por ejemplo, la gestión de un programa coeducativo) **o a una prestación más general pero que ha de llevarse a cabo integrando la perspectiva de género** (por ejemplo, la elaboración de un estudio de movilidad con perspectiva de género), **podrá requerirse formación, experiencia o capacitación específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejecutar debidamente el contrato.**
4. **Así lo ratifica el Acuerdo de Gobierno Vasco antes transcrito (VI.4), o la Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea, de 15 de octubre de 2001, COM (2001) 566 final**, sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos, cuyo apartado 1.3.2. «Integración de aspectos sociales al comprobar la capacidad técnica de los candidatos o licitadores», señala:

Si el contrato requiere aptitudes específicas en materia social, es lícito exigir una experiencia concreta como criterio de capacidad y conocimientos técnicos para demostrar la solvencia de los candidatos. Las pruebas que permiten exigir las Directivas sobre contratos públicos sólo ofrecen la posibilidad de tener en cuenta la «solvencia social» de la empresa si ésta demuestra la capacidad técnica de la empresa, a tenor de lo anteriormente señalado, para ejecutar un determinado contrato.

5. No obstante, **no sería admisible incorporar dicha cláusula en todos los contratos con independencia de sus características y contenido**, pues vulneraría los principios básicos de igualdad, no discriminación y libre competencia. **Por el contrario, podremos exigir una solvencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres cuando la experiencia y conocimientos en dicha materia resulten imprescindibles para la correcta ejecución del contrato** y cuando resulte proporcionado y justificado conforme a la naturaleza, el objeto y el contenido del contrato. Por ejemplo:

- Contratación de la asistencia técnica para la redacción de un Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Contratación para el diagnóstico y diseño de medidas de conciliación en empresas.
- Contratación de la gestión de un centro de atención a mujeres víctimas de violencia de género.

6. Por último abordamos el **sistema de acreditación de la solvencia técnica**. El TRLCSP señala diversos medios de prueba en los artículos 76 a 79 para los diferentes tipos de contrato: trabajos realizados en los tres últimos años; personal técnico; descripción de instalaciones técnicas; titulaciones académicas; certificados expedidos por los institutos o servicios oficiales encargados del control de calidad; declaración sobre la plantilla media anual de la empresa, etc. A su vez el artículo 62 TRLCSP señala: «las que determine el órgano de contratación» y que «se indicarán en el anuncio de licitación y se especificarán en el pliego del contrato, debiendo estar vinculados a su objeto y ser proporcionales al mismo».

El órgano de contratación dispone de cierta libertad para fijar los requisitos de solvencia técnica pero en ningún caso podrán ser arbitrarios ni desproporcionados, tampoco vulnerar la libre competencia impidiendo la participación a entidades licitadoras capacitadas para ejecutar debidamente el contrato (incluyendo los aspectos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres). Algunas recomendaciones:

- Es posible requerir: «Experiencia y trayectoria acreditada –de la empresa, persona o entidad– en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres».
- Es posible exigir: «Titulación, formación y capacitación del equipo técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres».
- No es posible exigir como único sistema de solvencia que se trate de una «entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», excepto si se permite acreditar además el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tal acreditación.
- No es posible exigir que la empresa licitadora posea con carácter previo una plantilla paritaria, ya que pudiera haber hombres igualmente formados en materia de igualdad y vulneraría la libre competencia.

- No es posible exigir que el objeto social, escritura o estatutos de la empresa o entidad figure como objetivo el favorecimiento de la igualdad entre hombres y mujeres, ya que no garantiza su solvencia técnica y resultaría discriminatorio respecto a otras empresas o entidades capacitadas en igualdad pero sin dicha declaración expresa.

BUENAS PRÁCTICAS

Exponemos tres ejemplos de pliegos, el primero es de la Comunidad de Madrid, y el siguiente es del Ayuntamiento de Bilbao relativo al contrato para la prestación del servicio de diseño, programación, preparación, ejecución, coordinación y evaluación del Programa Talleres Bilbao Mujeres. Y en último lugar la normativa de la Junta de Castilla y León sobre incorporación de cláusulas sociales. En los tres casos y considerando el contenido contractual resulta lógica y exigible la solvencia técnica demandada referida a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

COMUNIDAD DE MADRID

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2010, por la que se hace pública convocatoria para la licitación del contrato de servicios denominado “Asesoría de empresas para la promoción de la igualdad de oportunidades en el año 2011, cofinanciado por el Fondo Social Europeo”.

Solvencia técnica o profesional:

- Según el artículo 67, apartado c), de la LCSP: Se presentará una relación en la que deberán figurar al menos tres trabajos análogos al presente (asesoría a empresas para la implantación en sus organizaciones de planes de igualdad), y al menos uno de los trabajos deberá incluir la impartición de formación específica en materia de igualdad dentro del ámbito empresarial. Dichos trabajos se acreditarán mediante certificados expedidos o visados por el órgano competente, cuando el destinatario sea una entidad del sector público o, cuando el destinatario sea un sujeto privado, mediante un certificado expedido por este o, a falta de certificado, mediante la declaración del empresario.
- Según el artículo 67, apartado b), de la LCSP: Entre el personal de la empresa, especialmente si va a participar en el contrato, deberá acreditarse la presente de, al menos, 10 personas que hayan recibido formación específica en igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial, mediante la aportación del correspondiente certificado expedido o visado por el órgano competente.

AYUNTAMIENTO DE BILBAO

- SOLVENCIA TÉCNICA Y/O PROFESIONAL:

- Requisitos mínimos de solvencia exigido:
 1. Experiencia en la realización de trabajos o servicios similares al objeto del contrato.
 - 2.- El equipo humano adscrito a la ejecución del contrato deberá tener la siguiente composición y experiencia :
 - Un coordinador/coordinadora con formación mínima de 180 horas (cursos, masters, etc) en materia de igualdad de mujeres y hombres, y experiencia acreditada de al menos tres años en la realización de tareas de coordinación de programas o servicios similares

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ACUERDO 59/2012, de 26 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sobre incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública.

3. Capacidad y solvencia técnica o profesional.

Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, y no sólo porque el contrato tenga por objeto un fin social, se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en las referidas materias de política social que requieran su cumplimiento, conforme a lo establecido en los artículos 76 a 79 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

En los contratos para cuya ejecución resulte relevante una capacidad específica de las empresas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y, en general, en cualesquiera contratos en los que de las prescripciones técnicas se infiera la necesidad de tal capacidad, tales como contratos para la impartición de formación con perspectiva de género, para la realización de un diagnóstico para la implantación de medidas de conciliación en empresas o de asistencia técnica para la redacción de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se exigirá la concreta experiencia y los conocimientos y medios técnicos que requiera la ejecución tendentes, entre otros, a favorecer la aplicación de medidas de igualdad, o de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como requisito mínimo de solvencia técnica o profesional que debe reunir el empresario.

MODELO DE CLÁUSULA

SOLVENCIA TÉCNICA

Puesto que el contenido contractual requiere aptitudes específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, se exige como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en dicha materia.

La solvencia técnica referida a la igualdad de mujeres y hombres, solamente se aplicará en aquellas licitaciones que no requieran de clasificación empresarial, cuando esté justificado conforme al objeto del contrato y resulte proporcionado con su contenido.

La acreditación de la solvencia técnica referida a la igualdad de mujeres y hombres podrá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:

- Experiencia y trayectoria acreditada –de la empresa, persona o entidad– en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto del contrato realizados en los últimos tres años, con indicación de importe, fecha y cliente.
- Capacitación del equipo técnico en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con indicación del personal que participará expresamente en la ejecución del contrato, señalando titulación, formación y experiencia específica en materia de género.
- Certificación como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», expedida por un organismo público, o bien acreditando por cualquier medio de prueba admitido en derecho el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tal distintivo.

Dicho requisito se establece en virtud de lo dispuesto en los artículos 62 al 64, y 76 al 79 del Real Decreto Legislativo 3/2011 (TRLCPS), el artículo 20.2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y el apartado IV.4 del Acuerdo del Gobierno Vasco «sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público»

5. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.

MARCO LEGAL

- **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:**

Artículo 150. Criterios de valoración de las ofertas.

1. Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa deberá atenderse a criterios directamente vinculados al objeto del contrato, tales como la calidad, el precio, la fórmula utilizable para revisar las retribuciones ligadas a la utilización de la obra o a la prestación del servicio, el plazo de ejecución o entrega de la prestación, el coste de utilización, las características medioambientales o vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar, la rentabilidad, el valor técnico, las características estéticas o funcionales, la disponibilidad y coste de los repuestos, el mantenimiento, la asistencia técnica, el servicio postventa u otros semejantes.

- **Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2004 sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios.**

Considerando 1:

«La presente Directiva está basada en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular, la relativa a los criterios de adjudicación que clarifica las posibilidades con que cuentan las entidades adjudicadoras para atender las necesidades de los ciudadanos afectados, sin excluir el ámbito medioambiental o social siempre y cuando dichos criterios estén vinculados al objeto del contrato, no otorguen a la entidad adjudicadora una libertad de elección ilimitada, estén expresamente mencionados y se atengan a los principios fundamentales enumerados en el considerando 2».

Considerando 46:

«A fin de garantizar la igualdad de trato, los criterios de adjudicación deben permitir comparar las ofertas y evaluarlas de manera objetiva. Si se reúnen estas condiciones, determinados criterios de adjudicación económicos y cualitativos, como los que se refieren al cumplimiento de las exigencias medioambientales, podrán permitir que el poder adjudicador satisfaga las necesidades del público afectado, tal como se definieron en las especificaciones del contrato. En estas mismas condiciones, el poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades –definidas en las especificaciones del contrato– propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los beneficiarios/usuarios de las obras, suministros y servicios que son objeto del contrato».

- **Orden de Presidencia 525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.**

1. Empleo

1.2 Se acuerda introducir en los pliegos de cláusulas de contratación con la Administración pública criterios que favorezcan la contratación de mujeres por parte de las empresas que concursan.

- **«Acuerdo del Consejo de Gobierno Vasco sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la comunidad autónoma y de su sector público»:**

VII. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.

VII.1.– DE CARÁCTER SOCIAL.

3.– La integración de la perspectiva de género en la oferta presentada se valorará como criterio de adjudicación cuando, habida cuenta de la naturaleza y características de la prestación de la que se trate, dicha integración suponga que se incrementan las ventajas comparativas que la oferta contiene para la mejor satisfacción del objeto del contrato en lo referido a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siempre y cuando los aspectos a valorar no se encuentren exigidos en el pliego de prescripciones técnicas como características obligatorias de la prestación. En este sentido, se podrán valorar aspectos tales como el desglose por sexos de los resultados y conclusiones de estudios y estadísticas, el desglose y contenido de las acciones previstas en la oferta presentada dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres, la atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres en la configuración de un servicio o de las características técnicas de un bien y otros criterios objetivos análogos debidamente especificados en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres:**

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.

CONCEPTO Y ANÁLISIS

Los criterios de adjudicación permiten evaluar las propuestas de las entidades o empresas licitadoras, por lo que abordamos la cuestión de si resulta conforme a legalidad que las políticas o actuaciones que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres formen parte del baremo que comparará las ofertas presentadas y determinen quién resultará adjudicataria.

El artículo 150 del TRLCSP recoge el contenido literal del 134 LCSP, e incorpora otra de las novedades «sociales» en la normativa de contratos públicos, admitiendo la posibilidad de considerar criterios de adjudicación vinculados con la satisfacción de exigencias sociales.

Pero no podemos obviar que la inclusión de criterios sociales en la fase de evaluación de las propuestas continúa acarreando cierta controversia, persistiendo interpretaciones u opiniones doctrinales que mantienen con pertinacia que la normativa europea de contratos públicos no admite los criterios sociales a la hora de valorar las ofertas, que son contrarias a las directivas comunitarias de contratos públicos o que vulneran los principios de igualdad y libre concurrencia.

En los materiales anexos que acompañan a esta guía se incluye un informe jurídico exhaustivo sobre esta cuestión, no obstante y dada su importancia avanzamos aquí parte del argumentario:

- La Directiva 2004/18/CE de contratos públicos no se opone a la inclusión de criterios sociales de adjudicación. Por el contrario indica: *«La presente Directiva está basada en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular, la relativa a los criterios de adjudicación que clarifica las posibilidades con que cuentan las entidades adjudicadoras para atender las necesidades de los ciudadanos afectados, sin excluir el ámbito medioambiental o social...»*. Y añade: *«...los criterios de adjudicación deben permitir comparar las ofertas... el poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades –definidas en las especificaciones del contrato– propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas...»*.
- La alusión al Tribunal Superior de Justicia Europea no es gratuita, pues la jurisprudencia comunitaria conformó a través de significativas sentencias una suerte de *soft law* que ha sido trasladada a la legislación y ratifica la validez de los criterios sociales de adjudicación. Entre otras: Sentencia Gebroeders Beentjes BV de 20 de septiembre de 1988 (asunto 31/87); Sentencia Nord-Pas-de-Calais (asunto C-225/98); Sentencia Concordia Bus de 26 de septiembre de 2000 (asunto C-513/99); o Sentencia EVN Wienstrom de 4 de diciembre de 2003 (asunto C-448/01).
- Por último y para insistir en cómo la supuesta incompatibilidad de los criterios de adjudicación de carácter social con la normativa comunitaria forma parte de una inercia largamente repetida pero injustificada e incierta, por ello merece la pena aludir a la Propuesta de Directiva (sustituirá a la actual 2004/18/CE) del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la contratación pública, de 20 de diciembre de 2011, COM(2011) 896 final:

(41) Por otra parte, debe admitirse que los poderes adjudicadores hagan referencia, en las especificaciones técnicas y en los criterios de adjudicación, a un proceso de producción específico, a un determinado modo de prestación de servicios o a un proceso concreto correspondiente a cualquier otra fase del ciclo de vida de un producto o servicio, a condición de que estén relacionados con el objeto del contrato público. A fin de integrar mejor las consideraciones sociales en la contratación pública, puede autorizarse también a los compra-

dores a incluir, en el criterio de adjudicación de la oferta económicamente más ventajosa, características relacionadas con las condiciones de trabajo de las personas que participen directamente en el proceso de producción o la prestación de que se trate. Esas características solo podrán tener como objetivo proteger la salud del personal participante en el proceso de producción o favorecer la integración social de las personas desfavorecidas o los miembros de grupos vulnerables entre las personas encargadas de ejecutar el contrato, incluida la accesibilidad de las personas con discapacidad.

En suma, podemos afirmar con toda rotundidad la validez legal de los criterios sociales de adjudicación, conforme a la Directiva 2004/18/CE y el artículo 150 del TRLCSP.

«La Administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público». Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 1997.

Lógicamente, la redacción de los criterios de adjudicación (sean o no sociales) debe en todo caso respetar ciertos límites y atenerse a una serie de salvaguardas, como el mantener una estricta relación con la ejecución del contrato, así por ejemplo, no cabe valorar la experiencia o el pasado de la empresa, ni la plantilla global de la misma o al personal dedicado a otros trabajos de la empresa diferentes del contrato adjudicado o por adjudicar, pues vulneraría la libre concurrencia y no garantiza que se aplique de forma efectiva a la plantilla que ejecutará el contrato).

CRITERIOS NO VÁLIDOS	CRITERIOS VÁLIDOS
<p>No podemos valorar que en el momento de presentar su propuesta técnica la plantilla de la empresa esté conformada en un 50% por mujeres.</p> <p>No podemos valorar que la empresa licitadora se comprometa a conformar el total de la plantilla de su empresa por un 50% de mujeres.</p>	<p>Podemos valorar a la empresa licitadora que se comprometa a emplear para la ejecución del contrato a un 50% de plantilla compuesta por mujeres, siempre que se adscriban material y funcionalmente a la ejecución de la prestación.</p>
<p>No podemos valorar a la empresa que en el momento de presentar su propuesta técnica tenga aprobado y aplicado un Plan de Igualdad.</p>	<p>Podemos valorar que la empresa aplique un Plan de Igualdad a la plantilla que ejecutará la prestación contractual.</p>
<p>No podemos valorar el hecho de que una empresa licitadora posea un distintivo oficial como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<p>Podemos valorar que la empresa se comprometa a aplicar para la plantilla que ejecutará el contrato las medidas dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que le hicieron obtener tal reconocimiento.</p>

BUENAS PRÁCTICAS

La Ley Foral 6/2006, de Contratos Públicos de Navarra, se refiere expresamente a los criterios sociales de adjudicación del contrato²²:

Art. 51. Criterios de adjudicación del contrato

2. Los órganos de contratación utilizarán los criterios más adecuados al interés público al que responde el contrato. Y así:

c) También previa la definición en los pliegos de cláusulas administrativas, y con la finalidad de satisfacer las necesidades de categorías de población especialmente desfavorecida que figuren como usuarias o beneficiarias de las prestaciones a contratar, se incorporarán criterios que respondan a dichas necesidades, tales como los dirigidos a las personas discapacitadas, las desfavorecidas del mercado laboral, las precarizadas laboralmente, las dirigidas a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, al cumplimiento de las Convenciones de la OIT, o a garantizar los criterios de accesibilidad y diseño universal para todas las personas.

La «**Guía para la inclusión de cláusulas contractuales de carácter social**», elaborada como Dictamen de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalitat de Cataluña y aprobada por unanimidad el 19 de marzo de 2010, especifica lo siguiente:

I. CLÁUSULAS A INCLUIR ESPECÍFICAMENTE EN CONTRATOS CON OBJETO VINCULADO DIRECTAMENTE A ACCIONES PÚBLICAS DE FOMENTO DE LA OCUPACIÓN O A ACCIONES POSITIVAS DE GÉNERO

C. Posibles cláusulas a incluir como criterio de adjudicación

«Se valorará especialmente las empresas que favorecen la estabilidad en el empleo, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la integración social de los colectivos más desfavorecidos y las que acrediten experiencia e idoneidad técnica y de medios propios en el desarrollo de la prestación objeto del contrato».

Los factores a tener en cuenta para establecer los baremos de puntuaciones pueden ser los siguientes:

El hecho de que la empresa adscriba a la ejecución del proyecto, como mínimo, un X% de mujeres.

La Universidad del País Vasco, a través de la Resolución de 22 de marzo de 2011 de la Secretaría de la UPV/EHU aprobó la «**Circular del Rector para la inclusión de criterios sociales, éticos y ambientales en las contrataciones de la UPV/EHU**», que incorpora características de género como criterios de adjudicación:

Artículo 8. Criterios aplicables.

a) Los criterios de adjudicación de carácter social deberán seleccionarse entre los siguientes:

22 El artículo 51 se modificó precisamente para incluir los criterios sociales a través de la Ley Foral 1/2009, de 19 de febrero.

Se podrá valorar hasta un máximo de 20 puntos la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada por la entidad licitadora desglosándose la puntuación en uno o varios de los siguientes apartados:

1. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres:

- *Se podrá valorar hasta con 10 puntos, el compromiso de la entidad licitadora de contratar para la ejecución del contrato a un mayor número de mujeres, siempre que sea superior al establecido como condición de ejecución y que sea al menos cinco puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente. El resto obtendrán una puntuación decreciente y proporcional, conforme a la siguiente fórmula: $P = \frac{NM}{NMM} \times 10$ Resultado P (Puntuación obtenida por la entidad licitadora) = $\frac{NM}{NMM}$ (Número de mujeres que se compromete a contratar la entidad licitadora / $\frac{NMM}{NMM}$ (Número de mujeres que se compromete a contratar la mejor oferta de las entidades licitadoras) $\times 10$.*
- *Se podrá valorar hasta con 5 puntos el diseño y presentación por las entidades licitadoras de un Plan de igualdad específico que la entidad licitadora se compromete a aplicar en la ejecución del contrato y que detalle las políticas de igualdad de la empresa en relación con la ejecución del contrato en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.*
- *Se podrá valorar hasta con 10 puntos, las medidas concretas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que la entidad licitadora se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute el contrato, y que mejoren los mínimos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como en la Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres. La empresa licitadora deberá presentar una propuesta técnica con indicación de calendario de aplicación e indicadores de evaluación sobre las medidas concretas propuestas, tales como: cheque servicio o acceso a recursos sociocomunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; la flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios en función de las necesidades de conciliación; u otras similares.*

El Ayuntamiento de Pamplona se ha dotado de la Instrucción titulada «**Eficiencia en la contratación pública municipal**», aprobada a través de Resolución de Alcaldía del 28 de mayo de 2012, que prevé lo siguiente:

7º) Favorecer el cumplimiento de objetivos sociales con la contratación. Criterios sociales de adjudicación.

Criterio N° 2. Se valorará con 5 puntos a los licitadores que se comprometan a que en caso de resultar adjudicatarios aplicarán un Plan de Igualdad a la plantilla que ejecute el contrato.

Además de las normativas, acuerdos e instrucciones que estamos viendo, resulta de gran utilidad visualizar cómo se plasman estas cláusulas y las distintas cuestiones que pueden abordarse en los pliegos de contratación. Veamos algunos ejemplos:

AYUNTAMIENTO DE COBEÑA

CONVOCATORIA DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO, ATENDIENDO A LA OFERTA ECONÓMICAMENTE MÁS VENTAJOSA, TRAMITACIÓN URGENTE, CON VARIOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN, PARA LA ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO DE OBRAS DE INSTALACIÓN DE 38 UNIDADES DE SOTERRADOS PARA LA RECOGIDA DE LA FRACCIÓN ORGÁNICA

• A la empresa que oferte mayor número de contratos a tiempo completo o parcial y de duración coincidente con la ejecución de la obra, que incremente la contratación de mujeres, se le otorgarán 5 puntos.

AYUNTAMIENTO DE JAÉN

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HAN DE REGIR EN EL PROCEDIMIENTO NEGOCIADO CON PUBLICIDAD PARA LA ADJUDICACIÓN DE LAS OBRAS CONTENIDAS EN EL PROYECTO DE OBRAS DE EJECUCIÓN VIVERO DE EMPRESAS. FINANCIADA CON CARGO AL FONDO ESTATAL DE INVERSIÓN LOCAL CREADO POR EL RDL 9/2008, DE 28 DE NOVIEMBRE.

• **A la empresa que oferte mayor número de nuevos contratos** a tiempo completo y de duración coincidente con la ejecución de la obra o servicio, que incremente la contratación **de mujeres**, se puntuará con 4,20 puntos **(correspondientes al 12% de este apartado)**.

AYUNTAMIENTO DETRILLO

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS QUE HAN DE REGIR EL PROCEDIMIENTO PARA LA ADJUDICACIÓN DE LA CONCESIÓN DE LA GESTIÓN DEL SERVICIO COMPLEJO TURISTICO “EL COLVILLO”

El licitador recibirá la siguiente puntuación si se compromete a contratar al menos un empleado de los siguientes colectivos desfavorecidos:

Parados de larga duración	1 punto
Jóvenes en búsqueda de primer empleo	1 punto
Madres solteras con hijos a su cargo	1 punto
Mujeres u hombres mayores de 45 años	1 punto
Empleados con algún tipo de minusvalía	1 punto

DEBA
Hiriko Udala



Ayuntamiento de
DEBA

2010SCOU0021

DEBAKO UDALETXEKO ERAIKINEN GARBIKETA ZERBITZUAREN
KONTRATAZIOA.
-BALDINTZA EKONOMIKO-ADMINISTRATIBOEN PLEGUA-
PROZEDURA IREKIA

GESTION DE SERVICIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS MUNICIPALES
DE DEBA
- PLIEGO DE CONDICIONES ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS –
PROCEDIMIENTO ABIERTO

j) Por otra parte, se valorará que en el proyecto a presentar se integre la perspectiva de género y la trayectoria llevada a cabo por las personas aspirantes en el desarrollo de acciones o políticas de igualdad entre mujeres y hombres. (Por ejemplo, la utilización no sexista del lenguaje y las imágenes en los escritos y documentos de la empresa u asociación, que haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el personal, que esa lleve a cabo buenas prácticas en materia de género...etc.)

INSTITUTO DE DEPORTES DE BILBAO-BILBAO KIROLAK.

PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE LIMPIEZA EN INSTALACIONES DE BILBAO KIROLAK - INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES SA.

2.5. Políticas: 5%

- 2.5.1. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa que aportan a la prestación.
- 2.5.2. Políticas de contratación de colectivos en riesgo de exclusión social previstas para el contrato.
 - 2.5.2.1. Mujeres maltratadas.
 - 2.5.2.2. Otros.
- 2.5.3. Políticas con perspectiva de género para el contrato.
 - 2.5.3.1. Mandos intermedios mujeres.
 - 2.5.3.2. Puestos de dirección ocupados por mujeres.
 - 2.5.3.3. Otras.

GOBIERNO VASCO. ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE VIVIENDA.

Expediente n.º: 26A/11

CARÁTULA del pliego de cláusulas administrativas particulares

Tipo de contrato: CONTRATO DE SERVICIOS

Procedimiento: ABIERTO

- Mejoras objetivas sobre proyecto: Ponderación: 10 *puntos*
Particularmente, se valorarán las propuestas de mejoras que se formulen en relación con la incorporación de la perspectiva de género en los estudios e informes objeto del presente contrato.

DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA. DEPARTAMENTO DE DEPORTES Y ACCION EXTERIOR. CONTRATACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA KIROL ETXEA.

- Integración de la perspectiva de género en la propuesta presentada y/o disponer del reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres previsto en el artículo 41 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres: 5%

AYUNTAMIENTO DE IRÚN. CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE BAR-COMEDOR DEL CENTRO SOCIAL MUNICIPAL DE IRASO.

- Cláusula social: compromiso de contratación o pertenencia a colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral (personas con grado de discapacidad igual o superior al 33%, mujeres víctimas de violencia de género, personas que hayan participado en el último año en un proceso tutelado de inserción laboral o desempleados mayores de 50 años) : 8 puntos

AYUNTAMIENTO DE ARGANDA DEL REY

<u>CONTRATO: SERVICIO DE EDUCACIÓN DE CALLE CON ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE RIESGO SOCIAL DE ARGANDA DEL REY.</u>	
3.-POLITICAS DE IGUALDAD	HASTA 20 PUNTOS
Se valorará la aplicación por parte de la empresa de diferentes aspectos del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, según lo inspirado por la <i>Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres</i> , puntuándose de la siguiente forma:	
1. Por la existencia e Implantación en la empresa de un <i>Plan de Igualdad</i> pactado con los representantes legales de los trabajadores:	5 puntos
2. Presencia equilibrada de hombres y mujeres	Máximo: 10 puntos
• Sobre la totalidad de la plantilla de la empresa: 3 puntos	
• Entre los distintos grupos y categorías profesionales: 2 puntos	
• En los órganos de dirección de la empresa: 5 puntos	
3. Por ostentar el <i>Distintivo Igualdad en la Empresa</i> otorgado por alguna administración pública (de acuerdo a lo regulado en el Real Decreto 1615/2009):	5 puntos

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

Una de las cuestiones que genera dudas es la posibilidad de puntuar a aquellas empresas, personas o entidades acreditadas o colaboradoras en igualdad de oportunidades. Vamos a analizar la cuestión partiendo del siguiente ejemplo, un pliego para la contratación de servicios de asistencia técnica en el que se valora la homologación del licitador en el Proyecto Parekatuz de la Diputación Foral de Bizkaia, y que consiste precisamente en su sistema de certificación de entidades en igualdad de oportunidades:

2. Empresas que acrediten su homologación dentro del Proyecto Parekatuz de la Diputación Foral de Bizkaia, para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de oportunidades y políticas de género para el desarrollo de actividades. 10 puntos.
--

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se refiere en su artículo 41 a la condición de entidad colaboradora, y el artículo 20.3 señala que «*El Gobierno Vasco establecerá reglamentariamente indicadores para facilitar la valoración del cumplimiento del criterio o cláusula referida en el apartado anterior, entre los que se han de incluir el de ... disponer del reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres previsto en el artículo 41.*»

El artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, regula el distintivo para las empresas en materia de igualdad. Y el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización

del distintivo «Igualdad en la Empresa», indica que *«cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para aquellas empresas que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del distintivo empresarial, sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine».*

Para considerar válida la cláusula debe advertirse que no puede valorarse un único sistema de homologación sino todos aquellos de carácter oficial, y además debe permitirse a las entidades licitadoras acreditar por cualesquiera medios de prueba que cumplen los requisitos necesarios para obtener tal distintivo. En segundo lugar es importante que las buenas prácticas en materia de igualdad se pongan a disposición de la ejecución del contrato.

Por lo tanto, la redacción aconsejable resultaría: «Se valorará con X puntos a las empresas licitadoras que posean la homologación como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, expedida por un organismo público, o bien puedan acreditar por cualquier medio de prueba admitido en derecho el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tal distintivo. Igualmente, deberá asumirse el compromiso de aplicar las buenas prácticas en materia de igualdad al personal que ejecutará el contrato, y en su caso a las personas usuarias o beneficiarias del mismo».

AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN.

El pliego que mostramos a continuación nos evidencia a la perfección cómo la perspectiva de género incorporada en la contratación pública genera cuantiosos beneficios y una eficacia difícil de conseguir por otros medios. Aconsejamos leer las cláusulas aplicadas, ya que dieron como resultado que la empresa adjudicataria contratase para la ejecución del contrato a seis mujeres víctimas de violencia de género, a cinco personas con formación acreditada en materia de igualdad y a dos mujeres como coordinadoras generales del proyecto.



*Sección de Servicios Sociales y Culturales
Negociado de Promoción de la Igualdad*

Ayuntamiento de Castellón de la Plana

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE REGULA LA CONTRATACIÓN, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO, DEL SERVICIO “ESCOLA DE MATÍ I DE VESPRADA, CURSO 2012-2013”.

- Criterios sociales de adjudicación: Se puntuara de 0 a 10 puntos, distribuyéndose dicha puntuación en atención a los siguientes criterios:
 - Contratación para la ejecución del contrato de un mayor número de personas con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de los

coordinadores generales del programa de actividad y/o de los monitores/as previstos para la ejecución del contrato. Únicamente será puntuable aquella formación expedida por alguna universidad o entidad vinculada a las mismas. La valoración se efectuará otorgando 1 punto por cada persona con formación en esta materia igual o superior a 20 horas, hasta un máximo de 5 puntos.

- Contratación para la ejecución del contrato de un mayor número de mujeres víctimas de violencia de género. Se puntuará de 0 a 3 puntos, a razón de 0,5 puntos por cada mujer víctima de violencia de género que se comprometa a contratar.

A tal efecto se podrá solicitar la colaboración del Servicio de Igualdad de Oportunidades para la preselección de mujeres víctimas de violencia de género.

- Contratación para la ejecución del contrato de un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad que se concretan en las tareas de coordinación técnico-administrativas generales del proyecto. Se puntuará de 0 a 2 puntos, a razón de 1 punto por cada mujer que se comprometa a contratar para realizar las funciones de coordinadoras generales del proyecto.

MODELO DE CLÁUSULA

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

Se incorporan al pliego de cláusulas administrativas criterios de adjudicación relacionados con la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en la oferta presentada por los licitadores.

La integración de la perspectiva de género tendrá una ponderación entre el 5% y el 20% sobre el total del baremo, pudiéndose incluir en dichos pliegos alguna o algunas de las siguientes cláusulas administrativas, u otras de carácter similar:

- **Respecto a la plantilla que ejecutará el contrato:**

- Número de mujeres que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para la prestación del contrato.
- Número de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral (víctimas de violencia contra las mujeres, mujeres que encabezan familias monoparentales, con discapacidad o desempleadas de larga duración, entre otras), que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para ejecutar o prestar el contrato.
- Número de mujeres que se compromete a emplear laboralmente la persona o entidad licitadora en puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad.

- Políticas de Responsabilidad Social de las Empresas en materia de igualdad de mujeres y hombres que la persona o entidad licitadora se compromete a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato; por ejemplo en lo que se refiere a formación, selección, clasificación o categorías profesionales, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, o conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.
- **Respecto a las personas beneficiarias o usuarias de la actividad contractual:**
 - Número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato y porcentaje sobre el total.
 - Medidas de acción positiva previstas para la selección de las personas beneficiarias y priorización de mujeres en la selección de mujeres beneficiarias de la prestación contractual.
 - Medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que la entidad se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute la prestación o para las personas beneficiarias de la actividad. A tal efecto se deberá presentar una propuesta técnica con indicación concreta de los dispositivos propios, privados o sociocomunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes: cheque servicio, comedores, guarderías, centros de día o ludotecas; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; flexibilización horaria, reasignación de funciones; u otras similares.
- **Plan de Igualdad:** Compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad específico en el marco estricto de la prestación contractual.
- **Diseño, gestión y evaluación con perspectiva de género:**
 - Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas.
 - Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la diversidad existente en unas y en otros, y en especial, la situación de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
 - Compromiso de presentar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desglosados e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

En el documento administrativo de formalización del contrato se harán constar todos los compromisos adquiridos en materia de igualdad de mujeres y hombres, y cuyo cumplimiento la persona o entidad licitadora deberá acreditar en la ejecución del contrato. A

tal efecto, se consideran obligaciones contractuales de carácter esencial, por lo que su incumplimiento podrá suponer la resolución del contrato por incumplimiento culpable según el artículo 223.f) del TRLCSP, o la imposición de una penalidad por importe entre el 3% y el 10% del presupuesto del contrato, conforme al artículo 212.1. del TRLCSP.

Dichos criterios encuentran su base legal en el artículo 150 del del Real Decreto Legislativo 3/2011 (TRLCPS); los Considerandos 1 y 46 de la Directiva 2004/18/CE; el artículo 20.2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y el apartado VII.1.3 del Acuerdo del Gobierno Vasco «sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público».

6. CRITERIO DE PREFERENCIA.

MARCO LEGAL

- **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:**

Disposición Adicional Cuarta. Contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro.

1. Los órganos de contratación ponderarán en los supuestos que ello sea obligatorio, que los licitadores cumplen lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, relativo a la obligación de contar con un 2 % de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes.

A tal efecto y en su caso, los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incorporar en la cláusula relativa a la documentación a aportar por los licitadores, la exigencia de que se aporte un certificado de la empresa en que conste tanto el número global de trabajadores de plantilla como el número particular de trabajadores con discapacidad en la misma, o en el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas alternativas legalmente previstas, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración del licitador con las concretas medidas a tal efecto aplicadas.

2. Los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 %, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.

Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 %, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

3. Igualmente podrá establecerse la preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por las empresas de inserción reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración.

4. En la misma forma y condiciones podrá establecerse tal preferencia en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y

figuren inscritas en el correspondiente registro oficial. En este supuesto el órgano de contratación podrá requerir de estas entidades la presentación del detalle relativo a la descomposición del precio ofertado en función de sus costes.

5. Los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de Comercio Justo para las proposiciones presentadas por aquellas entidades reconocidas como Organizaciones de Comercio Justo, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.

- **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:**

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

CONCEPTO Y ANÁLISIS

EITRLCSP establece el llamado criterio de preferencia para cinco supuestos: empresas que cumplan la cuota del 2% de contratación de personas con discapacidad establecida en la LISMI frente a las que no lo hagan; en favor de aquellas que superen el 2% trabajadores y trabajadoras con discapacidad; para aquellas entidades o empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social; entidades sin ánimo de lucro en el caso de las prestaciones de carácter social o asistencial; y organizaciones de Comercio Justo cuando el objeto del contrato admita esta alternativa.

A su vez, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, adapta el criterio de preferencia –con una redacción confusa y poco afortunada– en favor de aquellas empresas que apliquen medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

En la práctica opera como un criterio de desempate, es decir, cuando tras evaluar las propuestas técnicas y económicas de los licitadores y las licitadoras resultase una idéntica puntuación, casuística que resulta sino imposible, sí al menos puramente anecdótica e improbable si tenemos en cuenta que al valorar las proposiciones se calculan décimas y centésimas.

Por lo tanto, si bien podemos considerar plausible el valor referencial de su contenido, no aconsejamos la inclusión del mismo debido a su escasa eficacia –casi nula–, salvo que desee utilizarse a los meros efectos de sensibilización y visibilización social.

BUENAS PRÁCTICAS

Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón.

Artículo 12.–Criterio de resolución de empates en la valoración de ofertas.

Cuando por la aplicación de los criterios de adjudicación se produjera un empate en la puntuación entre dos o más licitadores y no se hayan previsto criterios de desempate, o cuando previstos y aplicados el empate persistiera, este se dirimirá a favor de la empresa que tenga un mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad, siempre que este no sea inferior al 2 por 100; en su defecto o persistiendo el empate, a favor de la empresa con un menor porcentaje de trabajadores temporales, siempre que este no sea superior al 10 por 100, y persistiendo empate, a favor de la empresa que acredite la realización de buenas prácticas en materia de igualdad de género, o, en última instancia, a través de un sorteo.

Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos de Navarra.

Artículo 51. Criterios de adjudicación del contrato

3. Cuando por la aplicación de los criterios de adjudicación señalados en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se produjera empate en la puntuación entre dos o más licitadores, éste se dirimirá a favor de la empresa que tenga un mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad, siempre que éste no sea inferior al 3 por 100; en su defecto o persistiendo el empate, a favor de la empresa con un menor porcentaje de trabajadores eventuales, siempre que éste no sea superior al 10 por 100 y, en su defecto o persistiendo empate, a favor de la empresa que acredite la realización de buenas prácticas en materia de género.

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha

Artículo 38. Contratación pública.

3. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Artículo 12. Contratación pública.

2. Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica: hayan diseñado, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Por último, también se refiere al criterio de preferencia la «**Guía para la inclusión de cláusulas contractuales de carácter social**», elaborada por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalitat de Cataluña y aprobada por unanimidad el 19 de marzo de 2010:

II. CLÁUSULAS A INCLUIR EN TODO TIPO DE CONTRATOS

B. Posibles cláusulas a incluir como criterio de adjudicación adicional.

Tendrá preferencia en la adjudicación del contrato la proposición presentada por empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo establecidas de conformidad con lo que prevé el artículo 33 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, siempre que dicha proposición iguale en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

MODELO DE CLÁUSULA

CRITERIO DE PREFERENCIA

Conforme al artículo 34 de la Ley orgánica 3/2007, y la Disposición Adicional 4ª del RLCSP, se señala en el presente pliego de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación del contrato para las proposiciones presentadas por aquellas empresas o entidades (siempre que su proposición iguale en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación), que en el momento de acreditar su solvencia técnica:

- Cuenten con una certificación como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», expedida por un organismo público.
- Hayan diseñado y aplicado un Plan de Igualdad.

- Acrediten la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Cumplan las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres establecidas en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y/o en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

7. CONDICIONES DE EJECUCIÓN.

MARCO LEGAL

- **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:**

Artículo 118. Condiciones especiales de ejecución del contrato.

1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Los pliegos o el contrato podrán establecer penalidades, conforme a lo prevenido en el artículo 212.1, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en el artículo 223.f). Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los pliegos o en el contrato, en los términos que se establezcan reglamentariamente, como infracción grave a los efectos establecidos en el artículo 60.2.e).

- **Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo:**

Artículo 26. Condiciones de ejecución del contrato

Los poderes adjudicadores podrán exigir condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato siempre que éstas sean compatibles con el Derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones. Las condiciones en que se ejecute un contrato podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo social y medioambiental.

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres:**

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

2. ...

Asimismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente, se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

- *Y precisamente para el desarrollo del artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Consejo de Ministros adoptó con fecha 19 de octubre de 2007, el «Acuerdo por el que se fijan directrices para la inclusión en los contratos públicos de condiciones dirigidas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres», entre cuyo contenido se destaca la inclusión en los contratos de condiciones especiales de ejecución en los contratos públicos dirigidas a promover la igualdad.*

Tercero. Inclusión en los contratos de condiciones especiales de ejecución dirigidas a promover la igualdad.

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 33 de la citada Ley Orgánica 3/2007, y siempre que a la vista de las características del contrato y del sector de actividad en que se inserta resulte adecuado, los órganos de contratación, teniendo en cuenta las disposiciones del derecho comunitario, incluirán en los pliegos condiciones especiales de ejecución dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

2. En el caso de que entre las condiciones especiales de ejecución se incluya la obligación de que entre el personal que vaya a ejecutar la prestación objeto del contrato se encuentre un porcentaje mínimo de mujeres, se observarán las siguientes reglas:

– dicha obligación y porcentaje deberán estar referidos a las nuevas contrataciones de personal que sean eventualmente necesarias para cumplir el contrato, sin afectar, por tanto, a los trabajadores que ya pertenezcan a la empresa.

– el porcentaje de participación de mujeres se fijará atendiendo a las características del contrato y del sector de actividad a que éste se refiera así como a la disponibilidad efectiva de trabajadoras en el mismo, tomando como referencia a tales efectos los datos de la EPA correspondientes al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al de la adjudicación del contrato.

– para conocer la disponibilidad de mano de obra femenina en el sector de actividad u ocupación de que se trate, se estará a lo que el servicio público de empleo correspondiente certifique sobre la existencia o no de mujeres demandantes de empleo.

CONCEPTO Y ANÁLISIS

Tras evaluar las ofertas y determinar la más ventajosa, el órgano de contratación adjudica el contrato, lo que convierte a una de las empresas licitadoras en adjudicataria y posteriormente en contratista, fase en la que se deberá ejecutar el contrato y para la que es posible prever la inclusión de cláusulas sociales con perspectiva de género, con el único requisito de haberlo indicado en el anuncio de licitación y especificado previamente en los pliegos de cláusulas.

En la práctica se configuran como auténticas obligaciones que todas las personas o entidades licitadoras aceptan por el simple hecho de presentar su propuesta, y que deberán cumplir preceptivamente al prestar el contrato. Una propuesta que no aceptara las condiciones de ejecución sería inadmitida, y si incumpliera las condiciones sociales de ejecución adquiridas podría incurrir en sanción o rescisión contractual.

La normativa de contratos públicos –autonómica, nacional y comunitaria– avala sin ningún atisbo de duda la validez de las condiciones de ejecución de carácter social, e incluso el artículo 118TRLCSF incluye la referencia expresa a «eliminar desigualdades entre el hombre y la mujer».

Cabe advertir que las condiciones de ejecución y los criterios de adjudicación de carácter social (y de género), son plenamente compatibles: podemos establecer una condición de ejecución que obligue al adjudicatario a emplear en la plantilla que ejecutará el contrato a un mínimo del 50% de mujeres, y que en los criterios de adjudicación se valore a las empresas que contraten a un porcentaje superior al citado 50%. La coherencia vendrá determinada por el simple hecho de que el criterio a valorar suponga un plus respecto a la obligación referida.

Por último debemos destacar que la incorporación de cláusulas sociales en la fase de ejecución del contrato nos garantiza por completo la obtención de resultados, lo que

podiera no suceder con los criterios de adjudicación. Es decir: si establecemos un criterio de valoración para las empresas que contraten para la ejecución del contrato a una mujer víctima de violencia contra las mujeres, puede suceder que la empresa adjudicataria no haya asumido compromisos al respecto, así el resultado será nulo. Si por el contrario incorporamos dicha contratación como una condición de ejecución, todas las empresas estarán obligadas a asumir el compromiso en su propuesta y lograremos el objetivo propuesto.

Su legalidad es por lo tanto incuestionable, y sólo cabe señalar las siguientes advertencias:

- Las condiciones de ejecución deben cabalmente respetar todos los principios de la legislación de contratos públicos, en especial la igualdad, transparencia y no discriminación. Las condiciones no pueden suponer un obstáculo a la libre concurrencia o exigir obligaciones de carácter local o nacional.
- Las condiciones de ejecución deben hallarse vinculadas al objeto del contrato, lo que significa que podemos obligar al adjudicatario para que aplique un Plan de Igualdad a la plantilla que ejecutará el contrato, pero no a que lo aplique a la totalidad de la misma, incluyendo trabajos o personal ajenos al contrato que se está licitando.
- Deberá siempre indicarse en el anuncio de licitación que el contrato incluye condiciones especiales de ejecución de carácter social.

BUENAS PRÁCTICAS

- Las condiciones especiales de ejecución referidas a la igualdad entre mujeres y hombres poseen un capítulo propio (IX. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN. IX.3.– IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES) en el **«Acuerdo del Consejo de Gobierno, sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la comunidad autónoma y de su sector público»**, aprobado el 29 de abril de 2008 por el Gobierno Vasco .

El citado acuerdo es de cumplimiento obligatorio en todas las contrataciones públicas del Gobierno Vasco, sus empresas públicas y organismos autónomos y debe aplicarse en todos los pliegos de cláusulas, aunque lo cierto es que en la mayoría de las ocasiones se hace en los pliegos una referencia somera a dicha regulación:

12. OTRAS CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN.

12.1. De tipo social.

La empresa contratista debe cumplir durante la ejecución del contrato las concretas condiciones especiales de ejecución en materia de inserción sociolaboral, de igualdad de mujeres y hombres, de calidad de empleo y derechos laborales básicos, y de seguridad y salud laboral establecidas en las correspondientes cláusulas del pliego.

Y en unos pocos casos se transcribe literalmente dicha regulación. El reto está en garantizar su cumplimiento y en evaluar su eficacia.

GOBIERNO VASCO
PLAN DIRECTOR DE MOVILIDAD
URBANA

33.3. Condiciones especiales de ejecución para la igualdad de la mujer y el hombre:

33.3.1. En la ejecución del contrato, la empresa contratista o subcontratista garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. Así mismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista o subcontratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución.

33.3.2. Asimismo, se garantizará la adopción por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de más de 10 trabajadores y trabajadoras, de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en relación con las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, o el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del acoso.

33.3.3. En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa contratista o subcontratista cuente con una representación desequilibrada de mujeres en plantilla, deberá realizar para la ejecución del contrato, y durante todo el plazo de ejecución, al menos una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuente con una representación o presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma.

• Circular 1/2000, de 31 de mayo de la Dirección de Patrimonio y Contratación (Gobierno Vasco) sobre medidas a adoptar en la contratación administrativa para la aplicación del III Plan de Acción Positiva para las mujeres»:

Para conocimiento y aplicación por los órganos de contratación de todos los departamentos, organismos autónomos y entes públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma, y sin perjuicio de aquellas otras que los órganos de contratación estimen convenientes, la presente Circular establece las siguientes medidas a adoptar por los órganos de contratación:

– Incluir en los pliegos de cláusulas particulares que regulan los contratos de consultoría y asistencia la cláusula siguiente: El/la contratista, en la elaboración y presentación del trabajo contratado, incorporará la perspectiva de género y evitará los elementos de discriminación sexista del uso del lenguaje y de la imagen.

– Los pliegos y en ausencia de estos, los documentos contractuales en que se formalice la contratación de cursos de formación incorporarán la cláusula siguiente:

El contenido de los cursos incorporará la perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

– En la redacción de los Pliegos, documentos contractuales, resoluciones y demás actos administrativos del expediente de contratación, se evitará y corregirá el uso sexista del lenguaje.

– Para la evaluación de la ejecución del Plan, los órganos de contratación elaborarán una relación de los expedientes en los que durante el año 2000 han sido incorporadas las cláusulas referidas y preservado el uso no sexista del lenguaje.»

- La «**Guía para la Inclusión de cláusulas contractuales de carácter social**», elaborada por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la **Generalitat de Cataluña** y aprobada por unanimidad el 19 de marzo de 2010, indica:

II. CLÁUSULAS A INCLUIR EN TODO TIPO DE CONTRATOS

C. Posibles cláusulas a incluir como condiciones especiales de ejecución

- *«La empresa adjudicataria estará obligada a aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de conformidad con lo que prevé la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Entre estas medidas deberá incluirse, necesariamente, la elaboración y la aplicación de un plan de igualdad, en caso de que la empresa adjudicataria no lo tenga por tener menos de 250 personas trabajadoras y, por lo tanto, no estar obligada de conformidad con el artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007. El plan de igualdad puede prever, entre otras medidas, acciones de fomento de la igualdad de oportunidades en materias como el acceso a la ocupación, la promoción y la formación, la clasificación profesional, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Este plan se tiene que elaborar en el plazo máximo de X meses a contar desde la adjudicación del contrato, con el contenido establecido en la Ley Orgánica mencionada»

- *«La empresa contratista, en la elaboración y presentación del objeto del contrato, tiene que incorporar la perspectiva de género y evitar los elementos de discriminación sexista del uso del lenguaje y de la imagen».*
- *«La empresa contratista tiene que adoptar medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, así como el acoso por razón de sexo».*
- *«La empresa contratista y, en su caso, la subcontratista, tiene que establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y/o familiar de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución de este contrato».*

- El **Ayuntamiento de Sevilla** aprobó en Junta de Gobierno el 4 de abril de 2007 el «**Pliego de Cláusulas Administrativas Generales de Calidad Social en la Contratación Pública**», cuyo punto 2º titulado «Obligaciones de carácter especial: Condiciones especiales de calidad social en la ejecución del contrato», señala lo siguiente:

2. Acceso de la mujer al empleo en condiciones de igualdad en sectores de actividad donde su representación es desequilibrada con relación a la representación de hombres.

Toda empresa adjudicataria que cuente con una representación de mujeres en plantilla desequilibrada, deberá realizar durante la ejecución del contrato al menos una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuenta con una representación o presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma.

4. Fomento de acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las empresas adjudicatarias realizarán durante la ejecución del contrato acciones de sensibilización, formación y orientación dentro de la jornada laboral, para el conocimiento de los derechos establecidos en la ley o en el convenio colectivo de aplicación, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Esta formación incluirá a las personas que gestionan los recursos humanos de la empresa y deberán ser impartidas por personas, entidades o consultoras expertas en materia de género e igualdad de oportunidades.

- El **Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales (IMAS)** es un organismo autónomo del Consell Insular de Mallorca, y en mayo de 2010 aprobó la **«Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos»**, que en este apartado regula lo siguiente de forma obligatoria para todos sus contratos:

D) Igualdad entre mujeres y hombres.

1. El adjudicatario deberá establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato conforme en lo que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Las empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
3. En aquellos sectores de actividad con subrepresentación de mujeres, el adjudicatario deberá contratar para la ejecución del contrato un porcentaje superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional d'Estadística para el sector correspondiente. El pliego deberá especificar para la fecha indicada el porcentaje medio de mujeres en este sector de actividad conforme a la estadística de la EPA.

- Veamos también algunos pliegos y el tipo de cláusulas incorporadas:

En ocasiones se hacen meras alusiones al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad, como este pliego de la **Sociedad Anónima de Gestión del patrimonio cultural edificado de Álava**, relativo a la contratación de los trabajos de erradicación y detección de la plaga de termitas del Casco Histórico de Salinas de Añana:

20. MEDIDAS DE IGUALDAD

La Empresa Adjudicataria deberá adoptar, durante la ejecución de los trabajos, todas aquellas medidas que resulten de aplicación y vayan encaminadas a promover la igualdad de hombres y mujeres, en particular aquellas contempladas en la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres.

Más habituales resultan las cláusulas referidas a la utilización de un uso no sexista del lenguaje. Así lo refleja este pliego de la **Diputación Foral de Álava** para el «Seguimiento de I Plan Foral de Inmigración»:

- Garantizar el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos, en cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Al amparo de la citada Ley, y en general en el trabajo que pueda desarrollarse, no se exhibirá a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, se evitarán los estereotipos sexistas y se potenciará la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

De la **Diputación Foral de Bizkaia** es una licitación con similar cláusula, se trata de la contratación de un servicio de actividades de educación ambiental y de recepción de visitantes en los centros de interpretación Urkiola, Gorbeia y Armañón.

- Las empresas licitadoras, en la elaboración y presentación de sus respectivas propuestas creativas, así como a lo largo de la vigencia del contrato, deberán tener en cuenta lo establecido legalmente para la promoción de la igualdad de género, harán un uso no sexista del lenguaje y de la imagen y crearán materiales y actividades libres de estereotipos sexistas y que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Y además de la obligación anterior, la **Diputación Foral de Gipuzkoa** da cumplimiento al artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, que insta a la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en los estudios y estadísticas.

- e) Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzcan.
- f) Tener en cuenta la perspectiva de género en todos los informes, escritos, recogida de datos, estadísticas, etc. que se deriven de la ejecución del contrato.

La exigencia de medidas de conciliación entre la vida familiar, laboral y personal aparece señalada en la contratación por el **Ayuntamiento de Villava** de la gestión del albergue municipal:

28. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

Será condición de ejecución del contrato a que se refiere este pliego las previstas en la cláusula novena del presente pliego.

Así mismo el adjudicatario deberá aplicar medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la diversidad étnica, adoptando así mismo medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar, así como reservar, en su caso, algún puesto de trabajo a personas en riesgo de exclusión que estén inscritos en el dispositivo municipal de empleo, que gestionan el Servicio Social de Base de Villava con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, y a contratar al menos un 5% de personas discapacitadas, siguiendo las instrucciones contenidas en las Directivas Comunitarias.

También pueden referirse a la composición paritaria de la plantilla que ejecutará el contrato. Es el caso del **Ayuntamiento de El Masnou** para la contratación de la limpieza urbana y recogida de residuos:

A aquest efecte, i com a tendència en el marc de les possibilitats que ofereixi el mercat laboral, en les noves contractacions, l'adjudicatària respectarà els criteris següents:

- a) Contractació de dones i homes en un 50%.

O señalar que se deberá emplear para la plantilla que ejecutará el contrato a colectivos desfavorecidos del mercado laboral, entre los que se encuentren mujeres víctimas de violencia contra las mujeres o con cargas familiares. Es el caso del **Ayuntamiento de Getxo** en la contratación de las obras de ampliación y mejora de aceras:

f) Declaración jurada del licitador comprometiéndose a contratar a 1 trabajador en paro, vecino del municipio inscrito en la Oficina del I.N.E.M., durante el transcurso de la obra, de entre los siguientes grupos:

1ª - Personas con más de 18 meses en situación de desempleo (acreditado a través de certificado emitido por el INEM).

2ª - Personas receptoras del Ingreso Mínimo de Inserción o de Ayudas de Emergencia Social (acreditado mediante certificación municipal).

3ª - Personas mayores de 45 años en situación de desempleo (acreditado mediante el D.N.I. y el certificado emitido por el INEM).

4ª - Mujeres con responsabilidades familiares (acreditado mediante certificado de empadronamiento y certificados emitidos por el INEM referente a todos los adultos residentes).

Una vez iniciada la ejecución de la prestación, el órgano de contratación deberá verificar el cumplimiento de las condiciones de ejecución relacionadas con la igualdad previstas en el pliego, no obstante, en la fase de la presentación de las propuestas resulta aconsejable solicitar una declaración responsable a través de la cual se asumen los compromisos establecidos. De este modo se ahorra papeleo y trabajo, tanto para las entidades licitadoras como para el órgano adjudicador. Vemos un buen ejemplo en este pliego del concurso convocado por el **Ente Vasco de la Energía** para el contrato de implantación del módulo económico-financiero del ERP SAGE X3:

	EVE Ente Vasco de la Energía	
ANEXO XI DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
<p>Don / Doña:</p> <p>Con Nº de D.N.I.:</p> <p>En representación de la empresa:</p> <p>Con el N.I.F.:</p> <p>Con oficinas en (dirección):</p> <p>.....</p>		
<p>En relación con la contratación de [...]</p>		
DECLARA		
<p>Que la persona o la entidad a la que representa no ha sido sancionada por infracción muy grave ni condenada por resolución administrativa o sentencia judicial firme por incumplimiento de las obligaciones sobre igualdad del Estatuto de los y las trabajadoras o el convenio aplicable.</p>		
<p>Que no está sancionada con la prohibición de ser beneficiaria de subvenciones y ayudas públicas en virtud del art. 24.2 de la Ley 4/ 2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de 18 de febrero.</p>		
<p>Que cumple con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p>		
SE COMPROMETE A		
<p>Asumir las obligaciones impuestas por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres, a las entidades que contratan, convenian o reciben ayudas de la Administración:</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Están obligadas a regirse según los principios de la Igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y a la diferencia con respecto a sus trabajadoras y trabajadores (Art. 3) • A la integración de la perspectiva de género, a la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en sus actuaciones (Art. 3) • A procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia y preparación adecuada en sus órganos directivos y colegiados (Art. 23) • A elaborar sus estadísticas y estudios con perspectiva de género, recogiendo y presentando los datos desagregados por sexo (Art. 16) • A efectuar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en cualquier tipo de soporte (Art. 18.4) 		
<p>Y para que conste, firmo la presente declaración en....., a..... de..... de 20...</p>		
Firma		

MODELO DE CLÁUSULA

CONDICIONES DE EJECUCIÓN

Se incorporan al presente contrato condiciones de ejecución de carácter social relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, lo que deberá indicarse en el anuncio de licitación.

A tal efecto se podrán incorporar las siguientes cláusulas:

- Cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales deberán emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género.
- Al menos un 40% de las personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato deberán ser mujeres.
- Al menos un 40% de los puestos de trabajo cualificados, de responsabilidad o gerencia de la entidad o empresa adjudicataria deberán estar ocupados por mujeres.
- Al menos un 15% de las personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato deberán ser mujeres con especiales dificultades de inserción laboral, por ejemplo víctimas de violencia contra las mujeres, mujeres que encabezan familias monoparentales, con discapacidad, o desempleadas de larga duración.
- Las empresas con plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- Se garantizará la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres para la plantilla de la entidad adjudicataria del contrato en cuanto a políticas de formación, selección, clasificación profesional, atención, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, o duración y ordenación de la jornada laboral.
- El diseño y la ejecución contractual deberán contemplar la perspectiva de género en su diagnóstico, objetivos, actividades y evaluación. Igualmente la justificación final deberá incorporar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias o del personal prestador del servicio, que posibiliten evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

Estas condiciones se configuran como obligaciones contractuales de carácter esencial, pudiendo optar el órgano de contratación en caso de incumplimiento de las misma por resolver el contrato por incumplimiento culpable según el artículo 223.f) del TRLCSP; o

continuar la ejecución del contrato, con la imposición de una penalidad que el órgano de contratación deberá estimar en función de su gravedad y consecuencias entre el 3% y el 10% del presupuesto del contrato, conforme al artículo 212.1. del TRLCSP.

Dichas obligaciones están expresamente reguladas en el artículo 118 del Real Decreto Legislativo 3/2011, el artículo 24 de la Directiva 2004/18/CE, los artículos 33 y 34 de la Ley orgánica 3/2007, el artículo 20.2. de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, y el apartado IX.3 del Acuerdo de Gobierno Vasco «sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público».

8. INSTRUCCIONES GENERALES.

Una de las preguntas que suele formularse sobre las cláusulas sociales es acerca de si son obligatorias. La respuesta es que no lo son, y de hecho al analizar las diferentes posibilidades de incorporar cláusulas sociales comprobamos como la normativa comienza el artículo correspondiente con un «Se podrá...», es decir que la legislación de contratos públicos faculta su inclusión pero no obliga a ello, por lo tanto su incorporación a los pliegos es facultativa y no imperativa.

No obstante, son muchas –y su número creciente– las Administraciones Públicas que se han dotado de Acuerdos, Instrucciones o Circulares, a través de las cuales las cláusulas sociales deben incorporarse preceptivamente a sus contratos públicos, es lo que denominamos modelos integrales.

Respecto a la opción por dotarse de una Instrucción o un acuerdo vinculante, cabe señalar las siguientes virtudes y características:

- En la mayor parte de los casos **son el resultado de un trabajo en equipo, con la participación, propuestas y mejoras de diversas áreas** (Hacienda, Empleo, Obras, Bienestar Social, Igualdad, Secretaría, Intervención, etc).
- **El proceso cuenta con un claro liderazgo político** que refrenda el proceso y su resultado.
- Poseen una absoluta **claridad y calidad técnica jurídica**, el rigor jurídico implica la inclusión de cláusulas aritméticas, así como indicadores y sistemas de verificación.
- Poseen un **elevado nivel de transferencia** y las distintas versiones se van reproduciendo, mejorando y adaptando por muchas administraciones públicas.
- **Utilizan las diferentes posibilidades procedimentales** para introducir criterios sociales: Contratos Reservados, Criterios de Adjudicación; Solvencia Técnica y Condiciones de Ejecución.
- La práctica totalidad de las mismas **incorporan expresamente cláusulas referidas a la igualdad de mujeres y hombres**.
- Una vez aprobadas e iniciada su aplicación **la labor del órgano de contratación y de quienes redactan los Pliegos de Condiciones se ve sumamente facilitada**.

Entre ellas, podemos destacar las Instrucciones o Acuerdos del Ayuntamiento de Avilés, el Ayuntamiento de Castellón, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, el Ayuntamiento de Barcelona, la Diputación de Castellón, la Ciudad Autónoma de Ceuta, o el Consell Insular de Mallorca.

Pero sin duda por su exhaustividad, nivel referencial y abordaje exclusivo de las cláusulas de igualdad de mujeres y hombres, debemos destacar la «Instrucción sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en los contratos y las subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa», que fue aprobada por el Consejo de Diputados y Diputadas de la Excm. Diputación Foral, el 21 de junio de 2011. De la misma extraemos los apartados referidos a la contratación pública:

ERANSKINA / ANEXO

KONTRATU PUBLIKOAK:

I.- Administrazio baldintza berezien agiriko karatulan.

1. Baldin eta genero ikuspegia bada kontratuak duen xedearen ezaugarri teknikoetako bat, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz berariazko aipamena egingo da xede horren azalpenean.

2. Kontratuaren xedearen izaerak ahalbidetzen duenean, genero-ikuspegiari buruzko aldaerak onartuko dira xedearen zehaztapenean.

3. Baldin eta kontratuaren arabera beharrezkoa bada gaitasun jakin batzuk izatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean, gai horri buruzko esperientzia, ezagutzak eta bitarteko teknikoak eskatuko dira kaudimen tekniko edo profesionalaren baldintza bezala, Herri Administrazioen Kontratuen Legeak 63. artikulutik 68.ra xedatutakoa betez. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko kaudimen tekniko hori kasu hautan bakarrik eskatuko da: baldin eta kontratuaren izaerarengatik eta xedearengatik kaudimen tekniko hori beharrezkoa bada eta kontratuan enpresa-saikapenik eskatzen ez bada.

II.- Administrazio baldintza berezien agirian.

1. Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 30/2007 Legeak 134. artikuluan xedatutakoaren arabera, kontratu publikoen baldintza administratibo berezien agiriak egiten direnean, esleipen irizpidetzat jarriko da, besteak beste, eskaintzetan genero ikuspegia sartzea, baldin eta ikuspegi horrek lotura zuzena badu kontratuaren xedearekin. Horrenbestez, baldintza administratiboen agiritan baldintza hauetako edo hauen antzeko bat edo batzuk sartu ahal izango dira:

- Aurreikuspenen arabera, kontratuari zenbat emakumek, eta zer portzentajetan, aterako dioten onura

CONTRATOS PÚBLICOS:

I.- En la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares.

1. Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se incluirá expresamente en la definición de su objeto la oportuna referencia a la igualdad de mujeres y hombres.

2. Cuando la naturaleza del objeto del contrato lo permita, se incluirá en su definición la admisión de variantes relativas a la perspectiva de género.

3. Si el contenido contractual requiere aptitudes específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, en la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en dicha materia, conforme a lo establecido en los artículos 63 a 68 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. Esta solvencia técnica referida a la igualdad de mujeres y hombres, solamente se aplicará cuando esté justificado conforme a la naturaleza y el objeto del contrato, y para aquellos contratos que no requieran de clasificación empresarial.

II.- En el pliego de cláusulas administrativas particulares.

1. Conforme al artículo 134 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, en la redacción de los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos públicos, siempre que esté directamente vinculado al objeto del contrato, incluirán un criterio de adjudicación relativo a la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada. A tal efecto, se podrán incluir en dichos pliegos alguna o algunas de las siguientes cláusulas administrativas, u otras de carácter similar:

- El número y porcentaje previsto de mujeres beneficiarias o usuarias de contrato.

edo kontratuaz zenbat baliatuko diren.

- Enpresa lizitatuak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen kontratua gauzatu edo burutzeko.
 - Enpresa lizitatuak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen erantzukizuneko postuetan.
 - Hitzematea ezen aurkeztuko duela, batetik, genero inpaktuari buruzko txosten bat, kontratuaren onuradun edo erabiltzaileen sexu araberako adierazleez eta datuez osatua, eta, bestetik, kontratua gauzatu duten langileen gaineko txostena, hartu diren berdintasuneko neurriez osatua.
 - Hitzematea ezen pertsona edo erakunde lizitatuak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde berriazko ekintzak erabakiko dituela kontratua gauzatu edo burutzean (prestakuntza; hautapena; arreta; sustapena; bateragarritasuna; ordezkapena; emakumeei ahalduz laguntzea; emakumeen berezitasun sozial, psikologiko eta fisiologikoei arreta jartzea; eta abar).
 - Hitzematea ezen emakumeen eta gizonen berdintasunerako berriazko plan bat diseinatu eta aplikatuko dela kontratuaren burutzapen garairako. Plan horretan zehaztatuko da berdintasunari dagokionez zer politika egingo den atal hauetan: enplegurako sarbidea; saikapen profesionala; lanaren kalitatea eta iraunkortasuna; eta lana irekiaren iraupena eta antolamendua.
 - Hitzematea ezen genero ikuspegiko eta sexu desberdintasunaren ezaugarriek egokitutako ekintzak egingo direla, lan arriskuak prebenitzeko eta lan osasuna bermatzeko.
 - Kontratua gauzatuak duten langileentzat sensibilizazio eta prestakuntzako ekintzak prestatzea, legetan nahiz enpresako
- El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad licitadora para ejecutar o prestar el contrato.
 - El número y porcentaje de mujeres que se compromete a emplear laboralmente la persona o entidad licitadora en puestos de responsabilidad.
 - El compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.
 - El compromiso de la persona o entidad licitadora de aplicar acciones específicas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en la ejecución o prestación del contrato (formación, selección, atención, promoción, conciliación, representación, contribución al empoderamiento de las mujeres, atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres, etc).
 - El compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la igualdad de mujeres y hombres específico en el marco de ejecución del contrato, y que detalle sus políticas de igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.
 - El compromiso de realizar acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo.
 - La realización de acciones de sensibilización y formación con la plantilla que ejecutará el contrato acerca de los derechos en materia de

hitzarmenean (edo kasuan kasuko sektorearen hitzarmen kolektiboan) agertzen diren berdintasuneko eta bateragarritasuneko eskubideei buruz.

igualdad y de conciliación recogidos en la normativa vigente y el convenio de empresa o convenio colectivo del sector correspondiente.



Emakumeen eta gizonen berdintasunaren gain pertsona edo erakunde lizitatzailerak hartzen dituen konpromiso guztiak behar bezala egiaztatu beharko dira kontratua gauzatzen den garaian. Konpromiso horiek, beste aldetik, funtsezko kontratubetebeharrak izango dira eta, ez badira betetzen, gerta liteke zigor ekonomikoak ezartzea eta ez-betetze errudunarengatik kontratua ezeztatzea, Sektore Publikoko Kontratuen Legeak 206.f) artikuluan xedatutakoaren arabera.

Todos los compromisos adquiridos por la persona o entidad licitadora en materia de igualdad de mujeres y hombres deberán ser debidamente acreditados en el marco de ejecución del contrato y se consideran obligaciones contractuales de carácter esencial, por lo que su incumplimiento podrá suponer la imposición de penalidades económicas y pudiera dar lugar a resolver el contrato por incumplimiento culpable conforme al artículo 206.f) de la LCSP.

2. Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 30/2007 Legeak 102. artikuluan xedatutakoaren arabera, kontratua gauzatzeko baldintza bereziak, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoak, ezartzen direnean, baldintza administratiboen agiritan baldintza hauetako edo hauen antzeko bat edo batzuk sartuko dira (horren berri eman behar da lizitazioaren iragarkian):

2. Cuando conforme al artículo 102 de la Ley 30/2007, de Contratos del Sector Público, se establezcan condiciones especiales, referidas a la igualdad de mujeres y hombres, en relación con la ejecución del contrato, se incluirán en los pliegos alguna o algunas de las siguientes cláusulas administrativas, u otras de carácter similar (lo que deberá advertirse en el anuncio de licitación):

- Kontratuaren ondorioz sortu beharreko dokumentazioan eta materialetan, hizkeraren erabilera ez-sexista egingo da, emakumea diskriminatzen duten irudiak saihestuko dira eta berdintasunaren, aniztasunaren, askotariko eginkizunen eta erantzunkidetasunaren irudia sustatuko da.
- 250 langile baino gehiago dituztelako behartuta dauden enpresek egiaztatu beharko dute ezen emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana diseinatu eta aplikatu dutela, Gizonen eta emakumeen benetako berdintasunari buruzko 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Legeak aurreikusitakoaren arabera.
- Enpresa esleipendunak emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatuko du tratuan, enplegurako sarbidean, sailkapen profesionalean, sustapenean, iraunkortasunean, prestakuntza, lanaren kalitatean eta iraunkortasunean eta lanaioaren iraupenen eta antolamenduan.
- Se realizará un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación y materiales que requiera la ejecución del contrato, se evitará cualquier imagen discriminatoria de las mujeres y se fomentará una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.
- Las empresas obligadas a ello por tener una plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- La empresa adjudicataria garantizará la igualdad de mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral.

- Hamar langile baino gehiago dituzten enpresek neurriak hartuko dituzte sexu jazarpena eta sexu ondoriozko laneko jazarpena saihesteko.
- Emakumeak gutxi ordezkatuta dauden jarduera sektoreetan, kontratua gauzatzeko eskatuko da emakumeak kontratatzean bost puntutan gutxienez gainditzea Estatistikako Institutu Nazionalaren Biztanleria Aktiboaren gaineko Inkestak kasuan kasuko jarduera-sektorearentzat azken hiru hilekoan emandako portzentajea.
- Se garantizará la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en aquellas empresas con más de diez personas trabajadoras en plantilla.
- En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas, se exigirá para la ejecución del contrato la contratación de un porcentaje de mujeres superior al menos en cinco puntos al señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

III.- Ezaugarri teknikoaren agirian.

1. Prestazioaren ezaugarriek ahalbidetzen dutenean, ezaugarri teknikoaren agirian hauekako edo hauen antzeko bat edo batzuk sartuko dira:

- Enpresa esleipendunak azterketa bereizia egin beharko du kontratuaren eremuan emakumeek eta gizonak bizi duten egoeraren gainean, eta, desberdintasunak sumatuko balira, desberdintasun horiek zuzentzera bideratutako neurri-proposamenak egin beharko lituzke.
- Esleipendunak ebaluaziorako adierazleak eta mekanismoak landu beharko ditu. Horrela, behin kontratua amaituta, emakumeengan eta gizonengan benetan izandako inpaktua aztertu ahalko da, berdintasuneranzko bidean benetan aurrera egite aldera.
- Kontratua gauzatzek amaitzean, sexuaren arabera zehaztutako adierazle eta datuen txostena aurkeztu beharko da, kontraturiko zerbitzuen erabilzaileak edo onuradunak eta kontratua gauzatu duen lantaldeko pertsonak zenbat izan diren nahiz berdintasunerako hartutako neurrien edukia eta horien inpaktua edo eragina zein izan den argituz.

2. Iritzen bazaio kontratuaren ezaugarriek ez dutela ahalbidetzen aurreko atalean aipatu baldintzak sartzea ezaugarri teknikoaren agirian, zergatik ez den egokia zuritu beharko da, espedienteari erantsiko zaion txosten arrazoitu baten bidez.


III.- En el pliego de prescripciones técnicas.

1. En aquellos contratos en los que las características de la prestación lo permitan, se incluirán en el pliego de prescripciones técnicas, alguna o algunas de las siguientes, u otras de carácter similar:

- La realización por la empresa adjudicataria de un análisis diferenciado de la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere el contrato y en el caso de detectarse desigualdades la elaboración de propuestas de medidas dirigidas a corregir las desigualdades.
- La elaboración por la adjudicataria de indicadores y mecanismos de evaluación para que una vez ejecutado el contrato se pueda analizar su impacto real en mujeres y hombres y el avance efectivo hacia la igualdad.
- La presentación al final de la ejecución del contrato de un informe con indicadores y datos desglosados por sexo del número de personas usuarias o beneficiarias de las prestaciones contratadas, de la plantilla que ha ejecutado el contrato, así como del contenido de las medidas de igualdad que se hubieran adoptado y de su impacto o incidencia.

2. Cuando se considere que las características del contrato no permiten incorporar las prescripciones anteriores, se deberá justificar exponiendo las razones de la inconveniencia en un informe motivado que se incorporará al expediente.





C

3. CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS

1. CONCEPTOS Y FUNDAMENTOS.

DEFINICIÓN

La diversa normativa nacional, autonómica y foral, apenas difiere en la descripción y concepción de las subvenciones públicas:

- Artículo 2 de Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Artículo 48 del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.
- Artículo 2 de la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa.
- Artículo 2 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral de Bizkaia.
- Artículo 1 de la Norma Foral 3/1997, de 7 de febrero, de subvenciones y transferencias del Territorio Histórico de Álava.

Refundiendo su redacción, concluimos que las subvenciones públicas constituyen un negocio jurídico propio de la acción administrativa, que están sujetas a Derecho Público, y que se conforman a través de seis características necesarias:

- a) Consisten en aportaciones dinerarias, cuyos beneficiarios o beneficiarias pueden tratarse tanto de entidades públicas como privadas.
- b) Son otorgadas por una Administración Pública.
- c) La entrega se realiza sin contraprestación directa de los beneficiarios o beneficiarias.
- d) La aportación está sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad o la adopción de un comportamiento ya realizado o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo cumplirse las obligaciones materiales y formales que se hubieran establecido.
- e) Y el objetivo, proyecto, acción o comportamiento financiado debe tener por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública, interés social o de promoción de una finalidad pública.

BASES REGULADORAS

Tanto las normas forales como la ley estatal –antes citadas–, establecen con idénticos términos que «con carácter previo al otorgamiento de las subvenciones, deberán aprobarse las normas que establezcan las bases reguladoras de concesión en los términos establecidos en esta ley» (o Norma Foral en su caso).²³ Su función es la de servir de marco regulador general para las distintas convocatorias de subvenciones que cada Administración Pública efectúe.

Las bases reguladoras recogen todo el contenido que regirá en el proceso de la correspondiente subvención pública: admisión, evaluación, exclusión, obligaciones, ejecución, pagos, sanciones, inspecciones, etcétera.

Sea a través de bases reguladoras o a través de una convocatoria específica, una subvención pública requiere de unos elementos necesarios:

- Definición precisa del objeto de la ayuda o subvención.
- Requisitos, así como condiciones de solvencia y eficacia que deberán reunir las entidades colaboradoras o beneficiarias.
- Criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención, y ponderación de los mismos.
- Cuantía individualizada de la ayuda o subvención o criterios para su determinación.
- Posibilidad de concurrencia con otras ayudas, subvenciones, ingresos o recursos y, en su caso, incompatibilidad con su percepción.
- Órganos competentes para la ordenación, instrucción y resolución del procedimiento de concesión de la subvención y plazo en que será notificada la resolución.
- Plazo y forma de justificación del cumplimiento de la finalidad para la que se concedió la ayuda o subvención y de la aplicación de los fondos percibidos.
- Posibilidad de realizar abonos a cuenta y pagos anticipados, plazo, modo de pago y, en su caso, régimen particular en favor de los intereses públicos que puedan considerarse precisos, medios de constitución y procedimiento de cancelación.
- Posibilidad de modificación o revisión de subvenciones concedidas.
- Obligación de reintegro de los fondos percibidos en el supuesto de incumplimiento de las condiciones establecidas para la concesión de la ayuda o subvención.
- Criterios de graduación de los posibles incumplimientos de condiciones impuestas con motivo de la concesión de las subvenciones.
- Obligación de la beneficiaria o beneficiario a facilitar la información que se le requiera, tanto técnica como económica.

²³ Artículo 9.2. de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Artículo 8.1. de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral. Art. 8.1. de la Norma Foral 3/1997, de 7 de febrero, de subvenciones y transferencias del Territorio Histórico de Álava. Artículo 8.1 de la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

- Procedimiento de reintegro en los casos de incumplimiento.
- Expresión de los recursos que procedan, con indicación del órgano ante el que hubieran de presentarse, y plazo para interponerlos.

En consecuencia, si deseamos incorporar criterios relacionados con la igualdad de mujeres y hombres deberán estar debidamente especificados en las bases reguladoras o en la convocatoria de la subvención pública cuyo otorgamiento se va a tramitar.

TRANSVERSALIDAD Y ACCIÓN POSITIVA

En el primer capítulo nos hemos referido a dos diferentes formas de enfocar la inclusión de la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación y las subvenciones públicas. Vamos a verlo con unos ejemplos, todos ellos de la Diputación Foral de Álava:

CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A ASOCIACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DESTINADAS A LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, EJERCICIO 2011

Artículo 1.- Objeto y finalidad

La convocatoria tiene por objeto la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, cuya finalidad es el apoyo al diseño, la organización y el desarrollo de actividades y/o programas dirigidos a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en Álava promovidas por Asociaciones o Entidades sin ánimo de lucro para el ejercicio 2011 en el Territorio Histórico de Álava y Condado de Treviño, en el marco de lo dispuesto en el Decreto Foral 65/2010, del Consejo de Diputados de 30 de diciembre, que aprueba las bases generales reguladoras de la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva de la Dirección de Promoción Social del Departamento de Política Social y Servicios Sociales.

La convocatoria transcrita constituye un ejemplo de acción positiva, es decir, una medida específica y temporal dirigida a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo: mediante una convocatoria específica se otorgan subvenciones públicas exclusivamente para el desarrollo de acciones destinadas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Otros ejemplos de acción positiva consistirían en una convocatoria para la concesión de subvenciones a equipos deportivos femeninos, o para el desarrollo de acciones formativas para mujeres desempleadas.

El segundo enfoque se basa en la transversalidad o mainstreaming de género, de modo que la igualdad entre mujeres y hombres se integra de forma activa, en la regulación y presupuestación de todas las políticas públicas con independencia de su ámbito y tipo de actividad.

En la práctica supone que cualquier convocatoria de subvenciones públicas, implicará con carácter preceptivo la inclusión de la perspectiva de género, y ello con independencia de su finalidad, interés público o contenido. Veamos dos convocatorias de subvenciones que así lo establecen:

DECRETO FORAL 44/2011, del diputado general, de 7 de marzo, que aprueba la convocatoria pública de subvenciones dirigidas a Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas al fomento de la integración de las personas inmigrantes y de la convivencia intercultural. Ejercicio 2011.

Asumiendo las directrices emanadas del III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Álava aprobado por Acuerdo Foral nº 618/2010 de 5 de octubre, se han identificado aquellas desigualdades de género que más afectan a las mujeres inmigrantes y se han introducido aspectos relacionados, sobre todo, con la aplicación de la perspectiva de género.

Artículo 4. Programas y gastos subvencionables

A) Serán susceptibles de subvención los programas y/o actividades que se enmarquen dentro de los siguientes fines:

1.- Desarrollar iniciativas que permitan un mejor conocimiento de la realidad de los procesos y de los diferentes proyectos migratorios – señalando las diferencias y necesidades existentes en las situaciones relativas a mujeres y a hombres- y que incluyan estrategias y canales de comunicación a la sociedad sobre estas realidades diferentes.

DECRETO FORAL 10/2011, del Consejo de Diputados de 15 de febrero, que aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a proyectos de sensibilización social a favor de la solidaridad internacional, cooperación al desarrollo y asistencias técnicas especializadas en género, ejercicio 2011.

Del mismo modo, la Diputación Foral de Álava considera de manera prioritaria la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación y/o de sensibilización y educación al desarrollo que financia. Y lo hace desde la asunción de que cualquier iniciativa de desarrollo no es neutral en términos de género y de que las desigualdades de género son origen de muchas de las problemáticas ligadas al desarrollo, tales como la feminización de la pobreza, la violencia estructural contra las mujeres, la violación de sus derechos humanos, etcétera.

La necesidad de analizar y tener en cuenta el impacto de género en las intervenciones de desarrollo para subvertir la discriminación y subordinación de las mujeres, responde a los lineamientos definidos en el Plan Director de Cooperación al Desarrollo 2009–2011, que señala la transversalidad de género y el empoderamiento de las mujeres como las dos estrategias adecuadas para el logro de la igualdad de género.

Se trata de dos casos reales, cuyas finalidades son la interculturalidad y la cooperación al desarrollo, que nos muestran cómo debe aplicarse la perspectiva de género de forma transversal en las políticas públicas.

En suma, el primero de los ejemplos mostrados –la acción positiva– sigue siendo completamente necesario, pero el reto se encuentra precisamente en extender la transversalidad y lograr que la igualdad sea una constante en todas las convocatorias de subvenciones públicas, con independencia de su finalidad, objetivos y ámbito de intervención.

IGUALDAD Y SUBVENCIONES PÚBLICAS

Las subvenciones públicas constituyen una actividad de fomento, que en todo caso debe perseguir una utilidad pública o un interés social, resulta por lo tanto lógico que la igualdad de mujeres y hombres forme parte de la finalidad pública perseguida a través del otorgamiento de subvenciones. En la legislación encontramos algunas referencias explícitas al respecto:

- **Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (Bizkaia):**

Artículo 7. Principios generales.

3. La igualdad de oportunidades entre sexos mediante la eliminación de desigualdades y fomento de la igualdad de mujeres y hombres.

- **Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa.**

Artículo 7.– Principios generales.

3.– Las subvenciones públicas, cuando proceda, deberán proporcionar los medios para promover la igualdad de oportunidades entre sexos mediante la eliminación de desigualdades y fomento de la igualdad de mujeres y hombres.

- **Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

Artículo 3. Principios generales.

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.

4. Integración de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Artículo 18.– Disposiciones generales.

1.– Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores, y en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

3. El Consejo de Gobierno, en la Administración general de la Comunidad Autónoma, así como los órganos equivalentes del resto de las administraciones públicas, y en su defecto, para el caso de los expedientes contractuales, los órganos de contratación, establecerán los tipos o características de las contrataciones y subvenciones en los que corresponda aplicar las medidas contempladas en el apartado anterior, teniendo en cuenta la normativa aplicable, los diferentes objetos contractuales y la convivencia o compatibilidad y coordinación con la aplicación de otras políticas públicas en el ámbito contractual y subvencional. El Gobierno Vasco establecerá reglamentariamente indicadores para facilitar la valoración del cumplimiento del criterio o cláusula referida en el apartado anterior, entre los que se han de incluir el de elaborar y ejecutar planes o programas para la igualdad de mujeres y hombres y disponer del reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres previsto en el artículo 41.

5. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

Artículo 24. Asociaciones y organizaciones.

1. Las administraciones públicas vascas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.

2. Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento.

Artículo 33. Disposiciones generales.

5. La Administración educativa establecerá subvenciones para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del sistema universitario vasco.

Artículo 38. Acceso al empleo.

Con el objetivo de favorecer el acceso al empleo de las mujeres, las administraciones públicas vascas con competencia en la materia:

c) Fomentarán que las sociedades de garantía recíproca que cuenten con ayuda pública establezcan fondos específicos destinados a favorecer la constitución y/o consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.

Artículo 39. Planes de formación.

1. En las convocatorias públicas de concesión de ayudas a los planes de formación de las empresas se priorizarán aquellas acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad de mujeres y hombres dentro de su organización, así como aquellas que faciliten a las mujeres la realización de prácticas, especialmente en aquellas ocupaciones en las que están infrarrepresentadas.

• **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

Artículo 35. Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

CUADRO RESUMEN

En los apartados siguientes expondremos y analizaremos las posibilidades de incorporar criterios de género en las subvenciones públicas. Sirva este cuadro a modo de resumen de la legislación aplicable:

	NORMATIVA²⁴
PROHIBICIÓN PARA RESULTAR BENEFICIARIA/O	Art. 13.2. LGS Art. 50.5. TRLHPV Art. 4 LODA Arts. 3 y 24 Ley 4/2005 Art. 12.2 y 12.4 NFSB Art. 12.2 y 12.4. NFSG
CONDICIÓN DE ENTIDAD BENEFICIARIA	Arts. 11.1. y 13.1. LGS Arts. 50.1 y 51.1. TRLHPV Art. 20.2 Ley 4/2005 Art. 12.1. NFSB Art. 12.1. NFSG
COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTIVO Y DE VALORACIÓN	Arts. 3.7., 20.4. y 20.5. Ley 4/2005 Arts. 14.4., 51, 53 y DA 1ª LO 3/2007
CRITERIOS DE VALORACIÓN	Arts. 17 y 23 LGS Art. 60 RGLS Art. 35 LO 3/2007 Art. 20.2 y 24 Ley 4/2005 Art. 51.1. TRLHPV Art. 16. NFSB Art. 16. NFSG Art. 8 NFSA
OBLIGACIONES	Arts. 14, 32, 37, 56 y 57 LGS Arts. 50.2. TRLHPV Art. 20.3 Ley 4/2005 Art. 13.1. NFSB Art. 13.1. NFSG Art. 5.2. NFSA

PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PÚBLICAS

• 1. FASE DE INSTRUCCIÓN. REDACCIÓN BASES O CONVOCATORIA.

- Objeto y finalidad.
- Prohibiciones para concurrir.

24 LGS: Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre. RGLS: Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones. NFSB: Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (Bizkaia). NFSA: Norma Foral 3/1997, de 7 de febrero, de subvenciones y transferencias del Territorio Histórico de Álava. NFSG: Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa. TRLHPV: Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco. Ley 4/2005: Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. LO 3/2007: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. LODA: Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

- Requisitos de las personas o entidades beneficiarias.
- Cuantía de las ayudas.
- Órganos competentes.
- Registros para la justificación.
- Plazo y forma de la justificación.
- Medidas de garantía.
- Criterios de valoración.
- Pagos anticipados y abonos a cuenta.
- Condiciones de modificación de la concesión.
- Compatibilidad.
- Criterios de graduación en caso de incumplimiento.
- Condiciones y obligaciones.
- Documentación necesaria para la presentación de la solicitud.
- Posibilidad de reformulación de solicitudes.
- Indicación de si la resolución pone fin a la vía administrativa.

● 2. FASE DE CONCESIÓN.

- Designación órgano evaluador.
- Evaluación de propuestas o proyectos. Ponderación y valoración.
- Resolución.
- Notificación.
- Alegaciones y resolución definitiva.

● 3. FASE DE EJECUCIÓN Y COMPROBACIÓN.

- Pagos y abonos.
- Cumplimiento del objetivo de concesión de la subvención.
- Justificación del cumplimiento de los requisitos y condiciones objeto de la subvención.
- Requerimiento de información.
- Acreditación y comprobación de las obligaciones formales:
 - Estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias y de la seguridad social.
 - Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados.

- Conservar los documentos justificativos de los fondos recibidos.
- Ejecutar las medidas de difusión que procedan.
- Expediente de sanción o reintegro de la subvención en determinados casos:
 - Falsificación u ocultación de las condiciones requeridas.
 - Incumplimiento total o parcial del objetivo.
 - Incumplimiento de la obligación de justificación.
 - Incumplimiento de la realización de las medidas de difusión.
 - Incumplimiento de las obligaciones impuestas por las administraciones.
 - Impedir las actuaciones de comprobación y control financiero así como el incumplimiento de las obligaciones contables.

2. PROHIBICIÓN PARA CONCURRIR.

MARCO LEGAL

- **Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones:**

Artículo 13. Requisitos para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora.

2. No podrán obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora de las subvenciones reguladas en esta Ley las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes, salvo que por la naturaleza de la subvención se exceptúe por su normativa reguladora:

3. En ningún caso podrán obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora de las subvenciones reguladas en esta Ley las asociaciones incursas en las causas de prohibición previstas en los apartados 5 y 6 del artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

- **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación:**

Artículo 4. Relaciones con la Administración.

Los poderes públicos no facilitarán ningún tipo de ayuda a las asociaciones que en su proceso de admisión o en su funcionamiento discriminen por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre.²⁵**

Artículo 50. Beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas.

5. No podrán concurrir, durante el periodo que establezca la correspondiente sanción, a las convocatorias de las subvenciones y ayudas reguladas en este título las personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

Artículo 3. Principios Generales.

1.– Igualdad de trato.

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta ley:

²⁵ El párrafo fue adicionado a través de la Disposición Final Sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Artículo 24. Asociaciones y organizaciones.

2. Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento.

- **Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa.**

Artículo 12.– Requisitos para obtener la condición de persona beneficiaria o entidad colaboradora.

2.– No podrán obtener la condición de persona beneficiaria o entidad colaboradora de las subvenciones reguladas en esta Norma Foral las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes, salvo que por la naturaleza de la subvención se exceptúe por su normativa reguladora:

h) Haber sido objeto de sanción administrativa o penal por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el periodo impuesto en la correspondiente sanción.

4.– Salvo en los supuestos en que se busque un efecto de corrección de desigualdades entre sexos, no podrán obtener la consideración de beneficiarias aquellas asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento, ni aquéllas que realicen algún tipo de actividad que sea discriminatoria por razón de sexo.

- **Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (Bizkaia):**

Artículo 12. Requisitos para obtener la condición de persona beneficiaria o entidad colaboradora.

2. No podrán obtener la condición de persona beneficiaria o entidad colaboradora de las subvenciones reguladas en esta Norma Foral las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes, salvo que por la naturaleza de la subvención se exceptúe en las bases reguladoras de cada tipo de subvención:

h) Haber sido objeto de sanción administrativa o penal por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el periodo impuesto en la correspondiente sanción.

4. Salvo en los supuestos en que se busque un efecto de corrección de desigualdades entre sexos, no podrán obtener la consideración de beneficiarias aquellas asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento ni aquéllas que realicen algún tipo de actividad que sea discriminatoria por razón de sexo.

CONCEPTO Y ANÁLISIS

Una de las primeras cuestiones que deben abordar unas bases reguladoras o la convocatoria de una subvención pública versa sobre si es posible excluir o prohibir el acceso a las personas físicas o jurídicas cuya actuación sea discriminatoria o cuyos fines resulten contrarios al principio de igualdad de mujeres y hombres.

La profusión normativa (estatal, autonómica y foral) parece complicar el análisis legal y conceptual, por lo que vamos a resumir la legislación y su aplicación práctica:

1. La normativa estatal (Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación), únicamente establece la prohibición para las asociaciones que discriminen por razón de sexo, por lo que deja fuera de su aplicación a otras personas físicas o jurídicas diferentes a las asociaciones.

Dicha habilitación ofrece un problema añadido, y es que debe existir previamente una sanción penal o administrativa con carácter firme, para lo cual el órgano o administración pública que regula y otorga la subvención concreta es incompetente. En consecuencia su aplicación resulta limitada en cuanto al tipo de entidades y excepcional por sus requisitos.

2. Las Diputaciones de Gipuzkoa y Bizkaia en sus normas forales y con idéntica redacción sí que se refieren de forma expresa que «no podrán obtener la consideración de beneficiarias aquellas asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento, ni aquéllas que realicen algún tipo de actividad que sea discriminatoria por razón de sexo».

De este modo, se amplía el supuesto a organizaciones lo que incluye cualquier forma jurídica, por lo que en sus respectivos ámbitos competenciales ambas Diputaciones pueden prohibir a cualquier entidad o empresa el acceso a la convocatoria de una subvención pública. Y obviamente no resulta aplicable al territorio alavés, al ámbito autonómico ni a las administraciones locales de los tres territorios.

3. La habilitación general la proporciona el artículo 24.2. de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (*Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo*).



NO ADMITEN MUJERES

Multada una sociedad gastronómica en el País Vasco por discriminación

Emakunde, el Instituto Vasco de la Mujer, ha impuesto la primera multa por discriminación sexual a la sociedad gastronómica 'Txoko Eder', de Puentelarrá, Álava. Se niegan a admitir mujeres como socias.

Ésa es la regla en las 1.400 que existen. Sin embargo el Instituto de la Mujer entiende que son discriminatorias y por primera vez ha multado a una de estas sociedades que había sido denunciada por una mujer.

Por eso, Emakunde, el Instituto Vasco de la Mujer, ha impuesto la primera multa por discriminación sexual a la sociedad gastronómica 'Txoko Eder', de Puentelarrá, Álava. Se niegan a admitir mujeres como socias.

La multa de 900 euros se recibían en el 'Txoko' con absoluto mutismo.

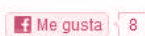
4. El artículo 50.5. del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre es más restrictivo y requiere de sanción previa, pero no existe colisión jurídica entre una norma y otra sino que resultan compatibles y complementarias. De este modo resulta plenamente legal que cualquier Administración Pública y cualquier órgano concedente establezca una prohibición para resultar beneficiaria de una subvención pública para aquellas organizaciones, empresas o entidades cuyos fines, sistema de admisión, funcionamiento, trayectoria o actuación sean manifiestamente discriminatorios entre mujeres y hombres, o bien contrarios al principio de igualdad.
5. Debemos advertir acerca de una última cuestión y se refiere a la carga de la prueba, que no sería necesaria si existiera una sanción previa pero sí en el caso contrario, puesto que para excluir a una persona física o jurídica a un proceso de concesión de subvenciones, deberá acreditarse tal condición discriminatoria.

Para evitar problemas de impugnación aconsejamos utilizar este supuesto en casos concretos y notorios, por ejemplo el de aquellas entidades que no admitan a mujeres como socias, usuarias o beneficiarias. En este caso bastaría como medio de prueba objetivo y suficiente los estatutos legales sellados en el Registro Mercantil, o a los estatutos. En casos no tan flagrantes será preciso que el propio órgano que convoca y concede la subvención pruebe de modo fehaciente dicha actuación discriminatoria.

Las subvenciones a colegios que discriminan por sexo, rechazadas por el Supremo

El Tribunal Supremo rechaza la financiación pública a los colegios que separan a los alumnos por sexo. Incierto horizonte para los nueve centros concertados de este tipo que existen en la Comunidad de Madrid.

Madrid2noticias | 22/08/2012



Los colegios que segregan a sus alumnos por razón de sexo no podrán recibir dinero público. Esto es lo que se desprende de dos sentencias del Tribunal Supremo sobre dos centros concertados de Cantabria y Andalucía. **Según la instancia judicial, este tipo de subvenciones son incompatibles con la Ley Orgánica de Educación vigente, que prohíbe la**

"discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición".

BUENAS PRÁCTICAS

Entre las experiencias ya aplicadas, encontramos diferentes redacciones y sistemas de prohibición. En unos casos se limitan a citar la normativa, lo vemos con estos dos ejemplos de la **Diputación Foral de Álava**:

DECRETO FORAL 21/2012, del Consejo de Diputados de 20 de marzo, que aprueba el texto refundido del Plan de Ayudas al Sector Agrario Alavés.

1.3.4. No estar la solicitante sancionada administrativa ni penalmente por haber incurrido en discriminación por razón de sexo en virtud de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para igualdad de mujeres y hombres.

DECRETO FORAL 65/2010, del Consejo de Diputados de 30 de diciembre, que aprueba las bases generales reguladoras de la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva del Departamento de Política Social y Servicios Sociales.

3.- No tendrán la consideración de entidades beneficiarias:

- Aquellas que hayan sido sancionadas por las infracciones a que se refiere el Título IV de la Ley 38/2003 General de Subvenciones, de 17 de noviembre.

- Las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento de conformidad con lo estipulado en el artículo 13 de la LGS y artículo 24(2) de la Ley 4/2005 de 18 de febrero de Igualdad de Mujeres y Hombres.

- Las personas físicas y/o jurídicas que han sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el periodo impuesto en la correspondiente sanción de conformidad con lo estipulado en el artículo 3 (1) de la Ley 4/2005 de 18 de febrero de Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo.

Este otro caso de la **Diputación Foral de Gipuzkoa** va más allá de la referencia legal y amplía la prohibición a aquellas entidades cuya actuación o principios sean contrarios a los principios de igualdad entre mujeres y hombres.

Aprobación de las bases reguladoras y la convocatoria 2011 de las subvenciones para actuaciones en materia de prevención y reutilización de residuos urbanos.

3. En ningún caso podrán obtener la condición de beneficiarias las personas físicas o jurídicas cuyos fines, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria o actuación sean contrarios a los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Una extensión similar y que amplía los supuestos lo hallamos en esta otra convocatoria de **Gobierno Vasco**:

DECRETO 30/2010, de 26 de enero, por el que se regula el desarrollo y aplicación en la Comunidad Autónoma del País Vasco de la reglamentación comunitaria en el sector de las frutas y hortalizas y el régimen de ayudas derivadas de la misma.

4.- En todo caso se denegará las ayudas a aquellas organizaciones que:

– Incumplan las obligaciones sobre igualdad del estatuto de los/las trabajadores/as en el convenio colectivo aplicable o en la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres,

– Incluyan en sus estatutos u objetivos criterios discriminatorios,

– Discriminen por razón de sexo en su organización o funcionamiento, o adopten decisiones discriminatorias por razón de sexo.

MODELO DE CLÁUSULA

PROHIBICIÓN PARA CONCURRIR

No podrán participar y estarán excluidas de la concurrencia en la presente convocatoria de subvención:

- Las personas físicas o jurídicas cuyos fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos sean contrarios al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Las personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Las entidades o empresas que incumplan las obligaciones establecidas en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, o en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Las asociaciones que en su proceso de admisión o en su funcionamiento discriminen por razón de sexo.

Se establece la prohibición conforme a lo establecido en los artículos 3.1 y 24.2 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres; el artículo 13.3 de la Ley 38/2003 General de Subvenciones; el artículo 50.5 del Decreto Legislativo 1/1997, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco; el artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación; el artículo 12 de Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa; y el artículo 12 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral de Bizkaia.

3. REQUISITOS DE ACCESO A LA CONDICIÓN DE PERSONA O ENTIDAD BENEFICIARIA.

MARCO LEGAL

- **Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre:**

Artículo 11. Beneficiarios.

1. Tendrá la consideración de beneficiario de subvenciones la persona que haya de realizar la actividad que fundamentó su otorgamiento o que se encuentre en la situación que legitima su concesión.

Artículo 13. Requisitos para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora.

1. Podrán obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora las personas o entidades que se encuentren en la situación que fundamenta la concesión de la subvención o en las que concurran las circunstancias previstas en las bases reguladoras y en la convocatoria.

- **Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.**

Artículo 50.– Beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas.

1.– Tendrá la consideración de beneficiario de las ayudas y subvenciones el destinatario de los fondos públicos que haya de realizar la actividad que fundamentó su otorgamiento o que se encuentre en la situación que legitima su concesión.

Artículo 51. Normas reguladoras, competencia y procedimiento de concesión.

1. Las normas reguladoras de la concesión de las ayudas o subvenciones contendrán como mínimo los siguientes extremos:

b. Requisitos que deberán reunir los beneficiarios para la obtención de la ayuda o subvención, plazo y forma de acreditarlos, y plazo en que deben presentarse las solicitudes.

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

Artículo 20.– Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

2.– ... En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

- **Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (Bizkaia). Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa por reintegro de subvenciones. (Tienen idéntica redacción y articulado):**

Artículo 12. Requisitos para obtener la condición de persona beneficiaria o entidad colaboradora.

1. Podrán obtener la condición de persona beneficiaria o entidad colaboradora las personas o entidades que se encuentren en la situación que fundamenta la concesión de la subvención o en las que concurren las circunstancias previstas en las bases reguladoras y en la convocatoria.

CONCEPTO Y ANÁLISIS

Si anteriormente abordábamos la vertiente negativa del acceso a las subvenciones públicas (las prohibiciones), ahora analizamos su lectura en positivo: las condiciones que deben reunir las personas físicas o jurídicas para acceder a la condición de entidad colaboradora y resultar beneficiarias de la subvención correspondiente.

Al respecto, cabe tener en cuenta la inexistencia de un derecho subjetivo al otorgamiento de una subvención, sino que tal posibilidad depende de los requisitos que establezca para cada caso la Administración Pública u órgano concedente.

La cuestión que nos ocupa en este apartado consiste en dilucidar si es posible exigir como requisito para obtener la condición de beneficiario o beneficiaria de una subvención la acreditación de una determinada trayectoria, experiencia, o distintivo en materia de igualdad, contar con un Plan de Igualdad, o bien poseer un equipo humano o formación específica en materia de género.

La legislación estatal, la autonómica y la foral se refieren con carácter general a la condición de beneficiarios y beneficiarias de las ayudas públicas, sin ningún señalamiento a criterios de igualdad (ni a ninguno otro de carácter social). Se limitan a indicar que adquirirán tal carácter aquellos o aquellas en quienes concurren las circunstancias previstas, e igualmente que deberá establecerse en las bases reguladoras los requisitos para acceder a la condición de persona o entidad beneficiaria.

No obstante, la Ley 4/2005 para la igualdad, sí que se refiere a esta cuestión, señalando que «entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres» (art. 20.2.).

En consecuencia no sólo existe una habilitación legal expresa, sino que además la normativa de subvenciones públicas es mucho más laxa que la de contratos públicos, por lo que no existe ninguna objeción jurídica para que el órgano convocante exija determinados requisitos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

Lógicamente, la exigencia deberá ser fundamentada y proporcionada, y más o menos estricta en función de la finalidad pública de la subvención y del contenido de la misma: en una convocatoria de subvenciones para la atención psicológica a mujeres víctimas de violencia contra las mujeres el requerimiento será más riguroso que en el caso de una subvención para eventos deportivos cuya única referencia a la igualdad consista en utilizar un uso no sexista del lenguaje en los folletos y anuncios.

Ténganse en cuenta dos únicas advertencias:

- Que la convocatoria o las bases reguladoras especifiquen de forma objetiva cuáles son los requisitos o la experiencia concreta en materia de género, necesaria para obtener la condición de entidad beneficiaria.
- Que las condiciones exigidas sean proporcionales con el objeto y el contenido de la subvención.

BUENAS PRÁCTICAS

En las dos convocatorias que se transcriben del **Gobierno Vasco**, podemos advertir cómo en la primera se requiere la acreditación de experiencia en el área de formación sobre igualdad de oportunidades y sobre violencia contra las mujeres. En el segundo caso, se exige a las empresas de más de 250 personas en plantilla una copia del Plan de Igualdad en la Empresa.

ORDEN de 5 de julio de 2011, del Consejero de Interior, por la que se convocan ayudas para la realización del Máster Universitario Oficial en Intervención en Violencia contra las Mujeres.

Artículo 7.- Acreditación de requisitos.

1.- Junto con la solicitud de ayuda, se publica como anexo II modelo de currículum europeo, se aportará la siguiente documentación:

a) Acreditación de la identidad de la solicitante (DNI, pasaporte o similar).

b) Acreditación de la experiencia en el área de formación para la que se pide la ayuda (en igualdad de oportunidades, violencia contra las mujeres, etc.).

ORDEN de 1 de julio de 2010, del Consejero de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, por la que se regulan las ayudas para la financiación de proyectos y actuaciones para la investigación y desarrollo de las explotaciones subterráneas de áridos e innovación minera y se aprueban sus bases reguladoras.

g) Declaración Jurada de la persona solicitante de no haber sido sancionado administrativa o penalmente por haber incurrido en discriminación por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 50.5 de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, de conformidad con la redacción dada al mismo por la Disposición Final Sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Copia del Plan de Igualdad de la empresa si fuera el caso de empresa con más de 250 personas en plantilla.

Y en este caso, es el **Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián** a través de su convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro (capítulo de Igualdad), el que señala requisitos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres para las entidades benefi-

ciarias, por ejemplo que se trate de asociaciones de mujeres, o bien mixtas pero siempre que cuenten con la participación activa o autónoma de mujeres.

Irabazi xederik ez duten elkarteentzako diru laguntzak - 2012

Subvenciones a asociaciones sin ánimo de lucro - 2012

2. Asociaciones beneficiarias

Podrán ser beneficiarias de subvención:

- Las asociaciones de mujeres constituidas sin ánimo de lucro, incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007 de Asociaciones de Euskadi, de 22 de junio.

- Las asociaciones mixtas, siempre que cuenten con secretaria de mujeres, delegación o cualquier otro órgano de funcionamiento autónomo creado con el objetivo de promover la participación activa de las mujeres en el movimiento asociativo mixto y la realización de proyectos o actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito asociativo vecinal, cultural, deportivo, educativo, social, etc. La existencia, fines y funcionamiento autónomo de este órgano deberán estar expresamente contemplados en los estatutos de la asociación y su constitución efectiva debidamente acreditada.

MODELO DE CLÁUSULA

REQUISITOS DE ACCESO A LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIA/O

Para obtener la condición de beneficiario o beneficiaria, las personas físicas o jurídicas concurrentes deberán demostrar experiencia y trayectoria en el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La acreditación podrá realizarse por uno o varios de los medios siguientes:

- La trayectoria y experiencia de la entidad en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años.
- La titulación, formación y currículo del personal en materia de género.
- Que en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad figure como objetivo de la misma, el favorecimiento de la igualdad de hombres y mujeres.
- El disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.

- El haber diseñado y aplicado un Plan de Igualdad para la igualdad de mujeres y hombres, y/o de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Que la Junta, órgano directivo o consejo de administración de la empresa o entidad esté participado al menos en un 40% por mujeres.

Se establece dicho requisito en coherencia con el artículo 20.2. de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y de conformidad con los artículos 11 y 13 de la Ley General de Subvenciones 38/2003; y los artículos 50 y 51 del Decreto Legislativo 1/1997, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

4. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR O EVALUADOR.

MARCO LEGAL

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

Artículo 3. Principios Generales.

7. Representación equilibrada.

Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

A los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

5. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

Artículo 23. Disposición general.

Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de va-

loración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

CONCEPTO Y ANÁLISIS

La Ley General de Subvenciones, señala en su artículo 24 las atribuciones del órgano instructor en el procedimiento de concesión de subvenciones públicas, correspondiendo al mismo –entre otras– las siguientes funciones: realizar el proceso de admisión, evaluar las propuestas, requerir informes, formular la propuesta de resolución, notificar, así como estimar o desestimar alegaciones.

Igualmente el artículo 22 LGS, señala que «la propuesta de concesión se formulará al órgano concedente por un órgano colegiado a través del órgano instructor. La composición del órgano colegiado será la que establezcan las correspondientes bases reguladoras». Por lo tanto, además del órgano instructor, las bases reguladoras tienen la facultad de designar un órgano colegiado que formule una propuesta de resolución de la correspondiente subvención.

A su vez, tanto la Ley Vasca 4/2005 como la Ley Orgánica 3/2007, señalan entre sus principios generales la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de decisión, definiendo tal equilibrio cuando ninguno de los dos sexos posea una representación inferior al 40%.

El principio general de la representación equilibrada entronca directamente con la ciudadanía activa que supone la participación de todas y todos en la toma de decisiones política, administrativa, social y económica. Se trata de una medida de acción positiva, y tal vez una de las cuestiones más controvertidas (las cuotas en los Consejos de Administración de Empresas o en las listas electorales), algo paradójico cuando la participación de las mujeres en muy diversos ámbitos se encuentra distante de alcanzar una presencia equilibrada.

La Unión Europea a través de diversos pronunciamientos jurídicos ha potenciado la representación equilibrada y la paridad en los órganos e instituciones públicas, por ejemplo²⁶:

La Recomendación de la Asamblea Parlamentaria relativa a un progreso tangible de los derechos de las mujeres (Recomendación 1269/1995), afirma que el principio de la democracia paritaria constituye una parte integrante de los valores que defiende el Consejo de Europa, que traduce el reconocimiento de la necesidad de la igualdad según el principio del partenariatio y del reparto de derechos y responsabilidades, instándose a los Estados

²⁶ Fuente: Aproximación al concepto de ciudadanía europea desde la perspectiva de género: El presupuesto político de la transversalidad. María Nieves Saldaña.

a incorporar a su legislación interna el principio de la democracia paritaria y las medidas que conduzcan a su realización.

La Declaración sobre la igualdad entre las mujeres y hombres como criterio fundamental de la democracia, adoptada en la 4ª Conferencia Ministerial Europea celebrada el 13 y el 14 de noviembre de 1997 en Estambul, afirmó que «una representación equilibrada de hombres y de mujeres en la toma de decisiones políticas garantizaría un mejor funcionamiento de la sociedad democrática», e insiste en que en la «modificación o reforma de los sistemas jurídicos a fin de promover la representación equilibrada de los sexos».

El Consejo de Europa incrementó el porcentaje necesario de representación de las mujeres en los órganos políticos y de decisión pública, desde no menos del 30% en la Recomendación de la Asamblea Parlamentaria sobre la representación paritaria en la vida política (Recomendación 1413/1999), hasta el 40% propuesto en la Recomendación del Comité de Ministros sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas, de 12 de marzo de 2003.

La Recomendación del Consejo relativa a la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos decisorios (96/694/CE) de 2 de diciembre de 1996, también recomienda a los Estados miembros «una estrategia integrada de conjunto, destinada a promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones y a desarrollar o crear a tal efecto las medidas adecuadas, tales como, en su caso, medidas legislativas y/o reglamentarias y/o de incentivación».

La Resolución de 18 de enero de 2001 sobre el Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Recomendación 96/694, exige que se favorezca el equilibrio de géneros en todas las políticas y en todas las Comisiones, tanto a escala de la Unión Europea como a escala nacional e internacional, con una participación que no debe ser inferior al cuarenta por ciento para cada género. En ella, el Parlamento Europeo emplea una argumentación que deseamos destacar:

«... el hecho de que las mujeres estén infrarrepresentadas en los órganos decisorios constituye un importante obstáculo para el desarrollo democrático de la Unión Europea...

... la participación igual de las mujeres en el proceso decisorio no tiene que ver sólo con la justicia o la democracia, sino que es también una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer...

... la toma en consideración de los principios, ideas, valores y experiencias propios de la mujer pueden contribuir a la redefinición de las prioridades políticas, incorporando nuevos temas al orden del día político y proporcionando nuevas perspectivas en cuanto a la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas y acciones».

Por su analogía, resulta interesante aludir a la Sentencia nº 13/2009 de Tribunal Constitucional, de 19 de Enero de 2009, frente al recurso de inconstitucionalidad 4057-2005 interpuesto por sesenta y dos Diputados del Grupo Parlamentario Popular del Congreso frente a la Ley del Parlamento Vasco 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

Entre otros, fueron impugnados los artículos arriba transcritos (3.7, 20.4.b. y 20.5.), que el fallo del Constitucional declaró conformes a derecho, destacando entre sus argumentos jurídicos: que se trata tan sólo de un mandato, no de una regla; que la norma resulta razonable en cuanto los miembros de tales órganos deben reunir los requisitos de mérito y capacidad; y por último porque la regla se puede excepcionar si se justifica debidamente su no pertinencia. El Tribunal además argumenta: «con ella se pretende corregir una situación histórica de discriminación de las mujeres en la vida pública», y «la medida es adecuada porque no comporta un sacrificio innecesario de derechos fundamentales».

Considerando la base legal existente –pronunciamiento de constitucionalidad incluido– y su fundamentación sociológica para paliar una desigualdad de hecho, cabe concluir sobre el interés e importancia de incorporar una cláusula a través de la cual los órganos instructores que tramitarán y evaluarán las subvenciones públicas, posean una composición equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres.

BUENAS PRÁCTICAS

DECRETO 233/2011, de 15 de noviembre, de ayudas a las asociaciones y federaciones profesionales y empresariales de los sectores agrario, pesquero y alimentario de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Programa «Elkartek»).

3.– Se constituirá una Comisión de Valoración, compuesta por tres profesionales técnicos del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca correspondientes a cada una de las Direcciones, y otro designado por el Director de Servicios que tendrán como funciones el análisis y la evaluación de las solicitudes presentadas, teniendo en cuenta los criterios de cuantificación establecidos en el artículo 7 del presente Decreto, así como la elaboración de la correspondiente Propuesta de Resolución que elevará al Director correspondiente. En el nombramiento de las personas que han de formar parte de Comisión de valoración se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2011, de la Directora del Instituto Vasco de Administración Pública, por la que se convoca concurso de méritos para la adjudicación de tres ayudas destinadas al fomento de la investigación sobre temas relacionados con la Administración Pública, el Derecho Público o la Ciencia de la Administración, en el periodo 2011-2012.

Se procurará que en la Comisión de Selección exista una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A estos efectos, se considerará que existe una representación equilibrada cuando cada sexo está representado al menos al 40%.

En el supuesto de que fuera imposible o muy difícil el cumplimiento del porcentaje anterior respecto a cualquiera de los sexos, se motivará la imposibilidad o dificultad en la Resolución por la que se nombran a las dos personas expertas que han de integrar la Comisión de Selección.

MODELO DE CLÁUSULA

COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR O EVALUADOR

En la composición del órgano instructor y/o en la comisión evaluadora se garantizará la presencia equilibrada de hombres y mujeres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.

Se establece dicha previsión de conformidad con el artículo 23 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres; así como los artículos 51 y 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A tal efecto, dicho órgano o comisión estará formado por mujeres y hombres, entendiéndose conforme a la ley que se respeta una composición equilibrada cuando ambos sexos estén representados al menos en un 40%.

5. CRITERIOS DE VALORACIÓN.

MARCO LEGAL

- **Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre:**

Artículo 17. Bases reguladoras de la concesión de las subvenciones.

3. La norma reguladora de las bases de concesión de las subvenciones concretará, como mínimo, los siguientes extremos:

e) Criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y, en su caso, ponderación de los mismos.

Artículo 23. Iniciación.

2. La iniciación de oficio se realizará siempre mediante convocatoria aprobada por el órgano competente, que desarrollará el procedimiento para la concesión de las subvenciones convocadas según lo establecido en este capítulo y de acuerdo con los principios de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y tendrá necesariamente el siguiente contenido:

1. Criterios de valoración de las solicitudes.

- **Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones:**

Artículo 60. Criterios de valoración.

1. En las bases reguladoras deberán recogerse los criterios de valoración de las solicitudes. Cuando se tome en consideración más de un criterio, deberá precisarse la ponderación relativa atribuida a cada uno de ellos. En el caso de que el procedimiento de valoración se articule en varias fases, se indicará igualmente en cuáles de ellas se irán aplicando los distintos criterios, así como el umbral mínimo de puntuación exigido al solicitante para continuar en el proceso de valoración.

2. Cuando por razones debidamente justificadas, no sea posible precisar la ponderación atribuible a cada uno de los criterios elegidos, se considerará que todos ellos tienen el mismo peso relativo para realizar la valoración de las solicitudes.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

Artículo 35. Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

Artículo 20.– Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

2.– Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 24.– Asociaciones y organizaciones.

1.– Las administraciones públicas vascas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que permitan un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.

- **Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi.**

Artículo 51.– Normas reguladoras, competencia y procedimiento de concesión.

1.– Las normas reguladoras de la concesión de las ayudas o subvenciones contendrán como mínimo los siguientes extremos:

Igualmente, y cuando se haya estimado su pertinencia conforme al procedimiento legalmente establecido, se incluirá entre los criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención la integración de la perspectiva de género en el proyecto y la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.²⁷

- **Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa.**

Artículo 16.– Bases reguladoras de la concesión de las subvenciones.

2.– La norma reguladora de las bases de concesión de las subvenciones concretará, entre otros, los siguientes extremos:

e) Criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y, en su caso, ponderación de los mismos con relación a las subvenciones a conceder en régimen de concurrencia competitiva.

²⁷ Párrafo adicionado mediante la Disposición Final Sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- **Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (Bizkaia).**

Artículo 16.– Bases reguladoras de la concesión de las subvenciones.

2.– La norma reguladora de las bases de concesión de las subvenciones concretará, entre otros, los siguientes extremos:

e) Criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y, en su caso, ponderación de los mismo.

- **Norma Foral 3/1997, de 7 de febrero, de subvenciones y transferencias del Territorio Histórico de Álava.**

Artículo 8. Bases reguladoras de las subvenciones.

1. Previamente a la concesión de subvenciones se establecerán las oportunas bases reguladoras, salvo que ya existieran éstas o cuando por razón del objeto de la subvención se justificase debidamente la imposibilidad de concurrencia.

2. Dichas bases contendrán como mínimo los siguientes extremos:

h) Forma y criterios de valoración que han de regir la concesión de la subvención.

CONCEPTO Y ANÁLISIS

La legislación de subvenciones públicas prevé dos procedimientos para la selección de los beneficiarios y beneficiarias: la concurrencia competitiva –que es el sistema ordinario–, y el de concesión directa, de carácter excepcional y al que nos referiremos en el último capítulo, al abordar los convenios públicos.

El procedimiento ordinario conlleva una mayor salvaguarda de los principios de publicidad, igualdad y no discriminación. Estas garantías se derivan del régimen de concurrencia, siendo necesario que el órgano colegiado evalúe las solicitudes de forma objetiva «conforme con los criterios, formas y prioridades de valoración establecidos en la norma reguladora de la subvención o, en su caso, en la convocatoria». Y cuando exista más de un criterio deberá además precisarse la ponderación relativa atribuida a cada uno de ellos.

Tras la evaluación, el órgano instructor formulará propuesta de resolución provisional, abrirá el trámite de alegaciones y realizará la propuesta de resolución definitiva, de este modo la valoración de solicitudes supone un eje central y decisorio del procedimiento, ya que determinará cuáles o quiénes serán las entidades o personas beneficiarias.

Todas las normativas arriba transcritas señalan que en las bases reguladoras deben establecerse los criterios de otorgamiento de la subvención y su ponderación, por lo que resulta del todo imprescindible que aquellos principios y actuaciones relacionados con la igualdad de mujeres y hombres formen parte de los criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención.

Advertimos de nuevo que la normativa de subvenciones públicas es mucho menos restrictiva que la de contratos públicos, y en esta fase de evaluación de las propuestas

podemos incorporar diversas cláusulas que no podrían en ningún modo valorarse en la contratación, por ejemplo:

- Los objetivos estatutarios o la finalidad social de la entidad (que promueva la igualdad).
- Que la empresa esté reconocida como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades.
- Que en el momento de presentar su propuesta esté compuesta su plantilla por un número determinado de mujeres.
- Que cuente en sus órganos directivos con un porcentaje determinado de mujeres.
- Que apliquen un Plan de Igualdad a la totalidad de su plantilla y no solamente a la que prestará la actividad que será objeto de subvención.

BUENAS PRÁCTICAS

La puntuación puede establecerse sin excesiva concreción: incorporación de la perspectiva de género.

ORDEN FORAL 20/2011, de 2 de marzo, que aprueba la convocatoria pública de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres promovidas por Ayuntamientos y Cuadrillas en el Territorio Histórico de Álava - ejercicio 2011.

Artículo 9.- Criterios de valoración y su ponderación.

3.- La incorporación de la perspectiva de género a lo largo del desarrollo del proyecto, esto es, tanto en la justificación, como en los objetivos, actividades, metodología e indicadores de evaluación. (10 puntos).

Acuerdo del Consejo de Diputados, de 21 de diciembre de 2010, por el que se regula el régimen de concesión de subvenciones con cargo a los programas gestionados por la Dirección General de Euskera y convocatoria para el año 2011.

d) El grado de inclusión de la perspectiva de igualdad entre sexos; hasta 15 puntos.

Es posible valorar que el personal de la entidad o las personas beneficiarias cuenten con formación específica en materia de igualdad:

ACUERDO 95/2011, del Consejo de Diputados de 22 de febrero, que aprueba la convocatoria del programa de ayudas a la Formación en las empresas alavesas para el ejercicio 2011.

Artículo 11. - Criterios de selección y valoración.

11.1.- Cursos de formación. Serán valorados de acuerdo a los siguientes criterios:

e) Fomento de políticas de Igualdad (0-5 puntos).

RESOLUCIÓN de 11 de mayo de 2011, del Secretario General de la Presidencia, por la que se convocan, para el presente año 2011, ayudas a Organismos Internacionales del sistema de Naciones Unidas y a personas jurídicas vinculadas a ellos, para becar a las personas cooperantes voluntarias que participen en proyectos de desarrollo de dichos Organismos Internacionales en países empobrecidos.

2) Formación específica en el ámbito de la cooperación al desarrollo o de género: hasta 20 puntos.

Puede considerarse como criterio de valoración la presencia de mujeres en puestos directivos, en puestos de responsabilidad, en los Consejos de Administración o incluso en las cátedras de las Universidades.

DECRETO FORAL 44/2011, del diputado general, de 7 de marzo, que aprueba la convocatoria pública de subvenciones dirigidas a Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas al fomento de la integración de las personas inmigrantes y de la convivencia intercultural. Ejercicio 2011.

4. Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres y/o del diseño de itinerarios diferenciados en relación a los procesos de inserción socio-laboral, integración social, igualdad de oportunidades y procesos de acogida, que promuevan la igualdad de mujeres y hombres. (6 puntos).

5.- Presencia de mujeres de al menos un 50 por ciento en la Junta directiva de la asociación (2 puntos).

DECRETO 233/2011, de 15 de noviembre, de ayudas a las asociaciones y federaciones profesionales y empresariales de los sectores agrario, pesquero y alimentario de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Programa «Elkartek»).

Artículo 7.– Criterios de cuantificación.

1.– La determinación de la cuantía concreta de la ayuda, que se realizará dentro de los límites fijados en el artículo 5, responderá a los siguientes criterios:

s) Porcentaje de mujeres en los órganos de Dirección.

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

Orden CIN/1934/2010, de 7 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones a iniciativas de I+D+i y Transferencia de Conocimiento a través del Programa INNOCAMPUS, en el marco del Programa Campus de Excelencia Internacional.

h) Indicadores de género

Políticas de las Universidades tendentes a la implantación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del resto de las disposiciones legales existentes en la regulación española y europea en materia de género, universidades e investigación.

Planes dirigidos a obtener la paridad de género en los órganos de gobierno, y en los distintos tipos de comisiones, tendentes a la reducción de los sesgos y barreras de género que incluyan plazos, metas y objetivos cuantificables. Se valorará especialmente a aquellas universidades cuyos indicadores de presencia femenina en las cátedras i) superen de manera significativa los valores medios de las universidades españolas y ii) muestren un incremento significativo en el tiempo. Hasta un máximo de 5 puntos.

Que la empresa o entidad dispone de medidas de conciliación, o que las mujeres participen en la titularidad de la empresa:

ORDEN de 27 de julio de 2011, del Consejero de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, por la que se regula el programa de ayudas para la implantación de sistemas certificables de la gestión de la calidad y de la gestión ambiental en el sector turístico.

3) En todos los casos, los porcentajes anteriores se verán incrementados en un 5% si la empresa acredita el cumplimiento de al menos una de las siguientes circunstancias:

a) Que una o más mujeres participen al menos en un 40% de la titularidad de la empresa y/o estén representadas al menos en un 40% en sus órganos y puestos de dirección.

b) Que dispone de un plan de conciliación de la vida laboral y familiar.

Es posible valorar la trayectoria de la entidad en políticas para la igualdad:

ORDEN de 2 de febrero de 2011, de la Consejera de Cultura, por la que se regula y se convoca la concesión de ayudas para actividades relacionadas con la traducción del libro vasco.

b) El catálogo y la trayectoria de la editorial solicitante, incluyendo la integración de la perspectiva de género, así como la capacidad de difusión de la editorial solicitante. Máximo: 30%.

ORDEN de 20 de abril de 2012, del Consejero de Interior, por la que se regulan y convocan las ayudas a organizaciones y asociaciones que promuevan la prestación de atención, solidaridad y apoyo a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

f) El grado de implantación, antigüedad y especialización de la entidad solicitante: se valorarán especialmente aquellas entidades que tengan una mayor trayectoria, implantación social, antigüedad y especialización en la atención, apoyo, protección, asistencia jurídica o psicológica de las mujeres víctimas de la violencia machista, prevención o sensibilización al respecto de la violencia machista contra las mujeres. Puntuación máxima: 10 puntos.

Puede valorarse la contratación de mujeres o la creación de empleo femenino:

ORDEN de 20 de julio de 2010, de la Consejera de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca, por la que se procede a convocar, para el ejercicio 2010, las ayudas a la transformación, comercialización y promoción de productos agrarios y alimentarios (Programa Lehiatu), al amparo del Decreto 172/ 2008 de 7 de octubre.

12) Proyectos que supongan la creación de empleo neto, en especial de empleo femenino, por cuenta ajena y a tiempo completo: hasta 10 puntos.

Cabe establecer una prioridad para las mujeres con carácter genérico:

ACUERDO del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, adoptado en su sesión de 14 de julio de de 2011, por el que se aprueba la convocatoria de ayudas económicas a la formación para el empleo de oferta dirigida a personas trabajadoras de las empresas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

La selección de las personas trabajadoras se realizará por la entidad solicitante y/o persona responsable de impartir las acciones formativas, asegurando la transparencia y objetividad en sus mecanismos de selección. Así mismo, con el fin de atender a lo indicado en la Ley en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se priorizará la participación de las mujeres en los procesos de selección.

Aunque es más recomendable concretar dicha prioridad: una mayor puntuación, o un incremento de las ayudas.

Bases reguladores generales y específicas de otorgamiento de subvenciones destinadas a la actividad de los equipos guipuzcoanos considerados de deporte espectáculo y convocatoria 2011

4.4. Cuando se trate de equipos femeninos, la subvención será incrementada en cada caso en un importe fijo de 40.000 euros, importe que habrá sido deducido previamente del presupuesto destinado a las subvenciones.

ORDEN de 1 de julio de 2010, del Consejero de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, por la que se regulan las ayudas para la financiación de proyectos y actuaciones para la investigación y desarrollo de las explotaciones subterráneas de áridos e innovación minera y se aprueban sus bases reguladoras.

D) Si el proyecto subvencionado ha supuesto nuevas contrataciones de personal, si éste fueran mujeres: hasta 10 puntos.

Recomendamos en todo caso que se singularicen las bases reguladoras y/o las convocatorias, de modo que los criterios de valoración en materia de género se adapten al contenido y temática de la subvención específica, sea sobre emplea, formación, cooperación, deporte, inmigración, etc

DECRETO FORAL 10/2011, del Consejo de Diputados de 15 de febrero, que aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a proyectos de sensibilización social a favor de la solidaridad internacional, cooperación al desarrollo y asistencias técnicas especializadas en género, ejercicio 2011.

2.2 Equidad de género (12 puntos).

- Proyectos que tengan por objetivo mejorar la posición de las mujeres e incrementar su poder en relación a sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles, políticos y/o sexuales y reproductivos.

- Proyectos que estrechan relaciones entre movimientos feministas Norte – Sur.

- Proyectos que crean o fortalecen redes para la difusión y defensa de los derechos citados más arriba.

DECRETO FORAL 44/2011, del diputado general, de 7 de marzo, que aprueba la convocatoria pública de subvenciones dirigidas a Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas al fomento de la integración de las personas inmigrantes y de la convivencia intercultural. Ejercicio 2011.

4. Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres y/o del diseño de itinerarios diferenciados en relación a los procesos de inserción socio-laboral, integración social, igualdad de oportunidades y procesos de acogida, que promuevan la igualdad de mujeres y hombres. (6 puntos).

Bases reguladoras generales y específicas de otorgamiento de subvenciones en materia de deportes y convocatoria correspondiente a 2011.

4. Se otorgará preferencia a los siguientes proyectos:

— Los proyectos o acciones orientadas a producir cambios estructurales en la organización deportiva y que favorezcan la participación de las mujeres en el ámbito deportivo.

— Los proyectos específicos o acciones positivas concretas orientadas a impulsar la participación de las mujeres en la dirección y en la gestión de las entidades deportivas, en las labores técnicas, docentes, arbitrales o a eliminar las situaciones de discriminación de las mujeres en el ámbito deportivo.

— Proyectos de investigación orientados a generar conocimiento sobre la situación de las mujeres en el ámbito deportivo.

En ocasiones, es una Ordenanza municipal para la Igualdad, la que promueve la inclusión de cláusulas de género en las subvenciones públicas, es el caso del Ayuntamiento de Tolosa:

ORDENANZA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE TOLOSA

Artículo 42. Condiciones.

A la hora de adjudicar subvenciones a las asociaciones, organizaciones o colectivos peticionarios se incluirá como criterio de valoración el compromiso de éstas con la igualdad de mujeres y hombres, tanto en lo referente a la composición de sus órganos directivos como en relación a las actividades que pretendan desarrollar.

Destacamos también la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Arrigorriaga, aprobada por acuerdo plenario de 28 de diciembre de 2009.

Contiene medidas de acción positiva (Anexo II-4) a través de subvenciones específicas de promoción de la igualdad, y establece medidas de transversalización mediante criterios de valoración (5.c de anexos II-1, II-2 y II-3) y obligaciones en materia de igualdad (Artículos 6 y 19.3) respecto a la totalidad de subvenciones.

ORDENANZA GENERAL DE SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE ARRIGORRIAGA

Artículo 6.- Obligaciones en materia de igualdad de género

Todas las personas y entidades beneficiarias de alguna subvención, cualquiera que sea la línea subvencional y el procedimiento de concesión, están obligadas a:

- a) Realizar un uso no sexista del lenguaje e imágenes en los contenidos de los carteles, textos y documentos que se elaboren como elementos de promoción de los programas, proyectos o actividades subvencionadas.
- b) Incorporar la perspectiva de género en los programas, proyectos y actividades objeto de subvención
- c) No generar ningún programa, proyecto o actividad que implique una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

5.- Criterios objetivos de otorgamiento de la subvención:

- a-) Calidad de la actividad, proyecto o programa presentado
- b-) Proyección e incidencia de la actividad, proyecto o programa en los colectivos y personas destinatarias.
- c-) Incorporación de la defensa y promoción de valores en materia de Igualdad de género y euskara.

Una excelente práctica es la aplicada por el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, que supone la traslación del apartado 3 de las «Instrucciones para la implementación de acciones transversales de igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián y organismos dependientes del mismo». A través de un formulario tipo se incorporan diversas cláusulas relacionadas con la igualdad como criterios de valoración:

Diru laguntzak / Subvenciones

Emakume eta gizonen berdintasunaren ikuspuntua noraino kontuan hartzen den proiektuan
Grado de incorporación de la perspectiva de igualdad de mujeres y hombres en el proyecto

Donostiako Udalean eta haren menpeko erakundetan gizonak eta emakumeak berdinak izateko zeharrekotako ekintzak ezartzeko Jarrabideetako 3. atalaren arabera, *aurrezkiaren eskaintza eta diruz lagundutako proiektu edo jardueren genero-ikuspegia txertatzea baloratuko da, oro har.*

De acuerdo con el apdo 3 de las "Instrucciones para la implementación de acciones transversales de igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián y organismos dependientes del mismo. *"Se valorará de forma general: la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada".*

Elkarteari buruzko datuak: / Datos sobre la Asociación:

Elkartearen izena / Nombre de la entidad		IFK / CIF	
Ordezkararien izen-abizenak / Nombre y apellidos de la persona representante		NAN-AIZ / DNI-NIE	
Elkartean duen Kargua / Cargo que ocupa en la entidad		Sexua / Sexo	
		<input type="checkbox"/> Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/> Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/> Beste generoak ¹ / Otros géneros	
Zuzendaritza Batzordea, sexuaren arabera / Distribución por sexos de la Junta Directiva		Lehendakaria / /Presidente-a	
Emakumezkoak / Mujeres % _____		Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/>	
Gizonezkoak / Hombres % _____		Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	
Beste generoak ¹ / Otros géneros % _____		Beste generoak ¹ / Otros géneros <input type="checkbox"/>	
Bazkide-kopurua / Nº personas socias		Bazkideak, sexuaren arabera / Distribución por sexos de las personas socias	
		Gizonezkoak/Hombres _____ Emakumezkoak/Mujeres _____ Beste generoak ¹ / Otros géneros _____	

Proiektuari buruzko datuak: / Datos sobre el proyecto:

Jardueraren onuradunak, sexuaren arabera / Distribución por sexos de las personas beneficiarias de la actividad		
Emakumezkoen / Mujeres % _____	Gizonezkoen/Hombres % _____	Beste generoen ¹ / Otros géneros % _____
Jarduerarako kontratatutako pertsonak, sexuaren arabera / Distribución por sexos de las personas contratadas para la actividad		
Emakumezkoen / Mujeres % _____	Gizonezkoen/Hombres % _____	Beste generoen ¹ / Otros géneros % _____
Jardueran parte hartuko duten boluntarioak, sexuaren arabera		
Distribución por sexos del personal voluntario que participará en la actividad		
Emakumezkoen / Mujeres % _____	Gizonezkoen/Hombres % _____	Beste generoen ¹ / Otros géneros % _____
Kontuan hartu al da emakumeek jasaten duten desberdintasun soziala? Horri aurre egiteko neuririk hartu al da?		
¿Se ha tenido en cuenta la desigualdad social que afecta a las mujeres y medidas para afrontarla?		
• Hasierako diagnostikoan / En el diagnóstico de partida	<input type="checkbox"/> Bai / Si	<input type="checkbox"/> Ez / No
• Proiektuaren helburuetan / En los objetivos del proyecto	<input type="checkbox"/> Bai / Si	<input type="checkbox"/> Ez / No
• Proposatutako jardueretan / En las actividades propuestas	<input type="checkbox"/> Bai / Si	<input type="checkbox"/> Ez / No
• Ebaluazioan / En la evaluación	<input type="checkbox"/> Bai / Si	<input type="checkbox"/> Ez / No
Aurreikusi al da inolako neuririk proiektuan parte hartzen duten pertsonen bizitza pertsonal eta familiarra jarduerarekin uztartzeko?		
¿Se prevé alguna medida para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar de las personas participantes en el proyecto?		
<input type="checkbox"/> Bai / Si		<input type="checkbox"/> Ez / No

Aditza ematen dut, nire erantzunkizunpean, ordezkatzen dudana erakundea ez dagoela sartuta inolako administrazio- edo zigor-prozeduratan sexuagatiko diskriminazioa dela eta.

Bestalde, hitz ematen dut inor kanpoan uzten ez duen hizkera erabiliz egingo dela diruz lagundutako jarduerak sortzen duen komunikazio guztia eta komunikazio horretan erabilitako irudietan, bermatuko dela emakumeen eta gizonen presentzia orokratua eta estereotipatu gabea, Oinarri Orokorretako 13 n) artikuluan ezarritako betebeharrak betetze aldera.

Declaro bajo mi responsabilidad que la entidad a la que represento no se halla incurso en ningún procedimiento administrativo o penal por incurrir en discriminación por razón de sexo.

Asimismo, me comprometo a realizar toda la comunicación generada por la actividad subvencionada en un lenguaje inclusivo y garantizar la presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombre en las imágenes que se utilicen en cumplimiento de la obligación prevista en el art. 13 n) de las Bases Generales.

Donostia-San Sebastián:

Elkartearen zigilua / Sello de la entidad

Idazkariaren sinadura (izen-abizenak eta NAN-AIZ adieraziz)
Firma del/de la Secretario/a (con nombre, apellidos y DNI-NIE)

Ontzat emana, Lehendakaria (izen-abizenak eta NAN-AIZ adieraziz)
Visto Bueno, el/La Presidente/a (con nombre, apellidos y DNI-NIE)

MODELO DE CLÁUSULA

CRITERIOS DE VALORACIÓN

Entre los criterios objetivos de valoración que determinarán el otorgamiento de la subvención a las entidades o propuestas –y en su caso su cuantía–, se incluirá de forma preceptiva la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el proyecto o solicitud presentada.

La perspectiva de género tendrá una ponderación mínima del 15% sobre el total del baremo; incluyéndose en las bases reguladoras o en la convocatoria alguno o algunos de los siguientes criterios, u otros de carácter similar:

- **En materia de empleo:**

- El número de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la prestación de la actividad.
- El número de mujeres que empleará laboralmente para la prestación de la actividad la persona o entidad beneficiaria en puestos de gerencia, cualificados y/o de responsabilidad.
- El número de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria con contrato indefinido y a jornada completa para la prestación de la actividad..
- El número de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la prestación de la actividad, por ejemplo: víctimas de violencia contra las mujeres, mujeres que encabezan familias monoparentales, con discapacidad o desempleadas de larga duración.
- La aplicación de políticas laborales de igualdad a la plantilla que prestará la actividad: formación, selección, clasificación profesional, atención, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, o duración y ordenación de la jornada laboral.
- La adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

- **Trayectoria de la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres:**

- Experiencia específica sobre igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados de los tres últimos años.
- Titulación, formación y currículum del personal en materia de género.
- Que en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad figure como objetivo de la misma, el favorecimiento de la igualdad de hombres y mujeres.
- El disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.

- Que la plantilla esté compuesta al menos en un 50% por mujeres.
- El número y porcentaje de mujeres de la entidad en puestos u órganos directivos.
- **Sobre las personas beneficiarias de la actividad o proyecto subvencionado:**
 - Número previsto de mujeres beneficiarias y porcentaje sobre el total.
 - Medidas de acción positiva previstas para la selección de las personas beneficiarias y priorización de mujeres en la selección de mujeres beneficiarias.
 - Actuaciones orientadas a adecuar los horarios o características de la actividad a las disponibilidades de las mujeres para facilitar su participación.
 - Atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres.
 - Acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad con las personas beneficiarias de la subvención.
- **Plan de Igualdad:** compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad específico en el marco de ejecución de la subvención, y que detalle sus políticas para la igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.
- **Medidas de conciliación** entre la vida personal, laboral y familiar que la entidad se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute la prestación o para las personas beneficiarias de la actividad. A tal efecto se deberá presentar una propuesta técnica con indicación concreta de los dispositivos propios, privados o sociocomunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes: cheque servicio, comedores, guarderías, centros de día o ludotecas; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; flexibilización horaria, reasignación de funciones; u otras similares.
- **Diseño y evaluación con perspectiva de género:**
 - Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas.
 - Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres.
 - Compromiso de presentar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desglosados e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

Los criterios de valoración con perspectiva de género se hallan regulados en los artículos 20.2 y 24.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres; el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; los artículos 17 y 23 de la Ley 38/2003 General de Subvenciones; el artículo 50 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Subvenciones;

el artículo 51.1 del Decreto Legislativo 1/1997, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco; el artículo 16 de Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa; el artículo 16 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral de Bizkaia; y el artículo 8 de la Norma Foral 3/1997, de 7 de febrero, de subvenciones y transferencias del Territorio Histórico de Álava.

6. OBLIGACIONES.

MARCO LEGAL

- **Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre:**

Artículo 14. Obligaciones de los beneficiarios.

1. Son obligaciones del beneficiario:

a) Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de las subvenciones.

b) Justificar ante el órgano concedente o la entidad colaboradora, en su caso, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.

c) Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente o la entidad colaboradora, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

Artículo 32. Comprobación de subvenciones.

1. El órgano concedente comprobará la adecuada justificación de la subvención, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.

Artículo 37. Causas de reintegro.

1. También procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los siguientes casos:

b) Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención.

f) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las entidades colaboradoras y beneficiarios, así como de los compromisos por éstos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, siempre que afecten o se refieran al modo en que se han de conseguir los objetivos, realizar la actividad, ejecutar el proyecto o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

Artículo 56. Infracciones leves.

Constituyen infracciones leves los incumplimientos de las obligaciones recogidas en esta ley y en las bases reguladoras de subvenciones cuando no constituyan infracciones graves o muy graves y no operen como elemento de graduación de la sanción. En particular, constituyen infracciones leves las siguientes conductas:

c) El incumplimiento de las obligaciones formales que, no estando previstas de forma expresa en el resto de párrafos de este artículo, sean asumidas como consecuencia de la concesión de la subvención, en los términos establecidos reglamentariamente.

Artículo 57. Infracciones graves.

Constituyen infracciones graves las siguientes conductas:

b) El incumplimiento de las condiciones establecidas alterando sustancialmente los fines para los que la subvención fue concedida.

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

3. El Consejo de Gobierno, en la Administración general de la Comunidad Autónoma, así como los órganos equivalentes del resto de las administraciones públicas, y en su defecto, para el caso de los expedientes contractuales, los órganos de contratación, establecerán los tipos o características de las contrataciones y subvenciones en los que corresponda aplicar las medidas contempladas en el apartado anterior, teniendo en cuenta la normativa aplicable, los diferentes objetos contractuales y la convivencia o compatibilidad y coordinación con la aplicación de otras políticas públicas en el ámbito contractual y subvencional. El Gobierno Vasco establecerá reglamentariamente indicadores para facilitar la valoración del cumplimiento del criterio o cláusula referida en el apartado anterior, entre los que se han de incluir el de elaborar y ejecutar planes o programas para la igualdad de mujeres y hombres y disponer del reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres previsto en el artículo 41.

- **Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi.**

Artículo 50.– Beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas.

2.– Son obligaciones del beneficiario:

a) Realizar la actividad o encontrarse en la situación que fundamente la concesión de la subvención.

- **Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa.**

Artículo 13.– Obligaciones de las personas beneficiarias.

1.– Son obligaciones de la persona beneficiaria:

a) Ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de las subvenciones.

- **Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (Bizkaia).**

Artículo 13. Obligaciones de las personas beneficiarias.

1. Son obligaciones de la persona beneficiaria:

a) Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de las subvenciones.

- **Norma Foral 3/1997, de 7 de febrero, de subvenciones y transferencias del Territorio Histórico de Álava.**

Artículo 5. Beneficiario de las subvenciones: concepto y obligaciones.

2. Son obligaciones del beneficiario:

a) Realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención

CONCEPTO Y ANÁLISIS

Una vez que las bases reguladoras o la convocatoria han establecido prohibiciones y requisitos para admitir a las entidades concurrentes y han señalado los criterios de evaluación de sus propuestas, llegamos a una de las fases significativas en las que es posible incorporar cláusulas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres: se trata de señalar obligaciones para las entidades o personas beneficiarias.

Al igual que sucede en el ámbito de la contratación pública todas las personas o entidades que concurren a la convocatoria asumen y aceptan las obligaciones establecidas, que deberán cumplir preceptivamente en la prestación de la actividad subvencionada.

Pero si bien en el caso de los contratos públicos las obligaciones únicamente pueden establecerse respecto a la ejecución del contrato, en este caso pueden incluirse tanto respecto a la prestación de la actividad, como a la propia organización, composición o gestión de la entidad que ejecutará el proyecto subvencionado.

El establecimiento de obligaciones posee el valor añadido de su plena efectividad, ya que los criterios de valoración pueden ser asumidos en mayor o menor medida por las entidades beneficiarias, o pueden ser asumidos por unas entidades sí y por otras no. Por el contrario, al señalar obligaciones materiales y formales, las personas físicas o jurídicas que resulten beneficiarias deberán cumplirlas en todo caso, lo que nos garantiza los resultados y efectos deseados.

Podemos establecer obligaciones en sentido negativo: prohibiendo cualquier tipo de discriminación, o impidiendo la adopción de cualquier comportamiento discriminatorio o no igualitario entre mujeres y hombres. Pero sin duda podemos ir mucho más allá y señalar auténticas medidas de acción positiva: diseñar y aplicar un Plan de Igualdad, hacer un uso no sexista del lenguaje, emplear a un 60% de mujeres, establecer indicadores y evaluadores de género, etc.

La legislación estatal, autonómica y foral reitera que las entidades o personas beneficiarias deberán «cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de las subvenciones», por lo que será imprescindible que en las bases reguladoras y en el posterior convenio de colaboración se establezcan las obligaciones concretas y específicas en materia de género.

Su cumplimiento posteriormente deberá verificarse, y las entidades beneficiarias deberán acreditarlo, pues en caso contrario incurrirían en una infracción leve o grave, cuyas consecuencias serían la imposición de sanciones y/o el reintegro de las cuantías percibidas.

BUENAS PRÁCTICAS

Algunos ejemplos de cláusulas, exigen la obligación de cumplir con la legislación de igualdad (Ley 4/2005, y Ley Orgánica 3/2007). O bien, establecen de forma genérica la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. El problema consiste en la verificación posterior de dicho cumplimiento y en su relativa eficacia.

ORDEN de 5 de julio de 2011 del Consejero de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, por la que se regula el programa de ayudas destinadas a la comercialización turística y a la promoción.

Artículo 11.- Obligaciones de las entidades beneficiarias.

Los beneficiarios estarán obligados a:

i) Cumplir lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Bases Generales reguladoras de la concesión de subvenciones

El Consejo de Administración del Instituto Foral de la Juventud, ha aprobado el 29 de marzo de 2010, las bases reguladoras que regirán la concesión de subvenciones para el desarrollo de actividades para jóvenes, en el Territorio Histórico de Álava y Condado de Treviño.

c) Son obligaciones de la entidad beneficiaria:

- Acreditar la realización de la actividad de la forma que se indica para cada programa.

- Posibilitar, en todas las actividades que se lleven a cabo, el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad y que promuevan la participación activa de las mismas, cumpliendo la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Son muy habituales las cláusulas referidas al uso de un uso no sexista del lenguaje, que en algunos casos añaden el evitar estereotipos, utilizar una presencia equilibrada de sexos en las imágenes o materiales, respetar la diversidad y la diferencia entre mujeres y hombres, o fomentar roles igualitarios.

DECRETO FORAL 65/2010, del Consejo de Diputados de 30 de diciembre, que aprueba las bases generales reguladoras de la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva del Departamento de Política Social y Servicios Sociales.

Artículo 16.- Uso no sexista del lenguaje y las imágenes

Se garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos, en cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Al amparo de la citada Ley, en las imágenes que pudieran publicarse, no se exhibirá a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, se evitarán los estereotipos sexistas y se potenciará la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

DIPUTACION FORAL DE GIPUZKOA

DEPARTAMENTO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE

Bases reguladores generales y específicas de otorgamiento de subvenciones destinadas a la actividad de los equipos guipuzcoanos considerados de deporte espectáculo y convocatoria 2011

— Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzcan.

Y resulta muy importante solicitar en la memoria de la actividad que se presenten los datos desagregados por sexo:

ORDEN de 27 de julio de 2011, del Consejero de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, por la que se regula el programa de ayudas destinadas al desarrollo de la Innovación y la Excelencia en el sector de Distribución Comercial.

2.— Para que las organizaciones que desarrollan actividades divulgativas reciban el pago restante de la subvención, deberá presentar ante la Delegación Territorial correspondiente, una memoria detallada con las actuaciones desarrolladas; la relación de personas de empresas comerciales asistentes a cada actividad, distinguiendo en dicha relación de una parte el número de personas empleadas y número de titulares y de otra parte número de hombres y de mujeres, así como la documentación justificativa de ingresos y gastos (facturas originales o fotocopias compulsadas, certificaciones de liquidación por partidas, documentación gráfica etc.) de la actividad de los proyectos materializados.

También cabe incluir y combinar diversas cláusulas y obligaciones: uso de un uso no sexista del lenguaje, inclusión de indicadores de género, o memoria detallada de la actividad incluyendo los datos de participación diferenciados por sexo.

DIPUTACION FORAL DE GIPUZKOA

DEPARTAMENTO DE CULTURA Y EUSKERA

Acuerdo del Consejo de Diputados, de 21 de diciembre de 2010, por el que se regula el régimen de concesión de subvenciones con cargo a los programas gestionados por la Dirección General de Euskera y convocatoria para el año 2011.

9. Obligaciones de las personas beneficiarias.

j) Cumplir en sus actividades con los principios generales establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en especial en lo que concierne a los siguientes aspectos: Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, e inclusión de indicadores de género en los criterios de evaluación de la actividad subvencionada.

2. Quienes se beneficien de las subvenciones reguladas por las presentes bases deberán solicitar el abono de la segunda parte de la subvención, acompañando la documentación siguiente:

a) Memoria detallada de la actividad o programa desarrollado, incluyendo los datos de participación diferenciados por sexo, así como, en la medida de lo posible, el análisis y la interpretación de los mismos.

MODELO DE CLÁUSULA

OBLIGACIONES

Constituye un deber inexcusable para la persona o entidad beneficiaria el realizar la actividad y adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la presente subvención. En consecuencia y atendiendo al principio de transversalidad, en las bases reguladoras o en la convocatoria correspondiente, se podrán incorporar las siguientes obligaciones –u otras de carácter similar– en materia de igualdad de mujeres y hombres:

- Cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales deberán emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género.

- Las empresas con plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- Se garantizará la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres para la plantilla de la empresa o entidad beneficiaria en cuanto a políticas de formación, selección, clasificación profesional, atención, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, o duración y ordenación de la jornada laboral.
- Se garantizará la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- El proyecto o actividad subvencionada deberá contemplar la perspectiva de género en su diagnóstico, objetivos, actividades y evaluación. Igualmente la memoria final deberá incorporar una evaluación sobre el impacto de género, con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias y comprensivo de la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.
- Al menos un 40% de las personas beneficiarias de la actividad deberán ser mujeres.
- Al menos un 40% de las personas contratadas laboralmente para la prestación de la actividad o proyecto deberán ser mujeres.
- Al menos un 40% de los puestos de trabajo cualificados, de responsabilidad o gerencia de la entidad o empresa beneficiaria deberán estar ocupados por mujeres.
- Al menos un 15% de las personas contratadas laboralmente para la prestación de la actividad o proyecto deberán ser mujeres con especiales dificultades de inserción laboral, por ejemplo víctimas de violencia contra las mujeres, mujeres que encabezan familias monoparentales, con discapacidad, o desempleadas de larga duración.

La posibilidad de incorporar obligaciones (incluidas aquellas con perspectiva de género) se establece en virtud de lo dispuesto en el artículo 20.3 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres; los artículos 14, 32, 37, 56 y 57 de la Ley 38/2003 General de Subvenciones; el artículo 50.2 del Decreto Legislativo 1/1997, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco; el artículo 13.1. de la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa; el artículo 13.1. de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral de Bizkaia; y el artículo 5.2. de la Norma Foral 3/1997, de 7 de febrero, de subvenciones y transferencias del Territorio Histórico de Álava.

7. ORDENANZAS, REGLAMENTOS Y ACUERDOS GENERALES.

De forma breve vamos a referirnos a las ordenanzas municipales reguladoras de subvenciones públicas, ya que se trata de un acto normativo del que pueden dotarse los Ayuntamientos y entidades locales para regular con carácter general el régimen de concesión de subvenciones públicas en el ámbito de sus competencias.

Al igual que sucede con las Instrucciones en el caso de la contratación pública, una Ordenanza o un Reglamento Municipal de subvenciones públicas puede regular mediante un solo acuerdo administrativo la incorporación de cláusulas de igualdad en todas las subvenciones municipales, siendo obligatoria su aplicación en todas las convocatorias que se realicen, y pudiendo además incluir la perspectiva de género en las distintas fases del procedimiento: prohibiciones, selección de la entidad o persona beneficiaria, valoración u obligaciones.

La normativa sobre las ordenanzas municipales señala lo siguiente:

- **Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre:**

Artículo 17. Bases reguladoras de la concesión de las subvenciones.

2. Las bases reguladoras de las subvenciones de las corporaciones locales se deberán aprobar en el marco de las bases de ejecución del presupuesto, a través de una ordenanza general de subvenciones o mediante una ordenanza específica para las distintas modalidades de subvenciones.

- **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local:**

Artículo 84.

1. Las Entidades locales podrán intervenir la actividad de los ciudadanos a través de los siguientes medios:

a) Ordenanzas y bandos.

Artículo 49.

La aprobación de las ordenanzas locales se ajustará al siguiente procedimiento:

a) Aprobación inicial por el Pleno.

b) Información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.

c) Resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas dentro del plazo y aprobación definitiva por el Pleno.


En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

A título de curiosidad hemos analizado las Ordenanzas reguladoras de las tres capitales vascas, resultando:

- El Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián no posee una Ordenanza marco de subvenciones públicas, aunque sí bases reguladoras en determinados ámbitos (igualdad, acción social, etc) que incluyen criterios de género, así como una acuerdo sobre «Ins-

trucciones para la implementación de acciones transversales de igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián y organismos dependientes del mismo», aprobado por la Junta de Gobierno Local, el 23 de noviembre de 2010.

- El Ayuntamiento de Bilbao aprueba anualmente las Bases Reguladoras Generales para la concesión de subvenciones municipales en las que se incluye cláusulas de igualdad tanto en los requisitos de las personas beneficiarias como en los criterios de valoración. En determinados ámbitos además (igualdad, cooperación y educación) se incluyen líneas específicas para la implementación de la igualdad de mujeres y hombres.
- El Ayuntamiento de Vitoria posee una «Ordenanza reguladora de Subvenciones», que sí ha incluido diversas cláusulas de igualdad, veámoslas:



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

Aprobación: 17/6/2005

BOTHA, nº 5 de 13/1/2006

ORDENANZA MUNICIPAL DE SUBVENCIONES

Conforme al Decreto de Alcaldía-Presidencia de fecha 20 de febrero de 2002, sobre adecuación de las actividades patrocinadas por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no podrá subvencionarse ninguna actividad que, total o parcialmente, entre en contradicción con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

c) Requisitos que deberán reunir los beneficiarios o entidades colaboradoras para la obtención de la subvención y documentación acreditativa a aportar por los solicitantes.

Señalarán expresamente la imposibilidad de obtención de la condición de beneficiario o Entidad colaboradora, a quienes o aquellas Entidades que impidan la presencia y/o participación de mujeres o de hombres, en términos de igualdad, en el seno de dichas Entidades; salvo aquellas compuestas por miembros de un solo sexo, cuyo objeto principal sea la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, o la promoción de los intereses y necesidades específicas del colectivo de las mujeres o de los hombres.

Otro ejemplo interesante es el del Ayuntamiento de Alsasua, de la que extraemos algunas de sus disposiciones:

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS DEL AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA

A) REQUISITO DE ACCESO.

En materia de subvenciones públicas rigen los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad, no discriminación y control, por lo que la ordenanza municipal de subvenciones y las convocatorias que el amparo de la misma pudieran aprobarse deberían ser respetuosas con tales principios. Sin embargo, ello no impediría incorporar la perspectiva de género como requisito para obtener una subvención, siempre que se cumplan tres condiciones:

- a) Que esta perspectiva se fundamente en las propias bases de la convocatoria.
- b) Que en las mismas se indiquen claramente los requisitos concretos para obtener la subvención.
- c) Que todo ello sea proporcionado con la finalidad y objeto de la subvención.

B) REQUISITOS DE LA DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR.

La ordenanza municipal de subvenciones habrá de prever, en relación a la documentación a presentar por las personas o entidades solicitantes de una subvención, que ésta haya de cumplir los siguientes requisitos:

- a) La utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.
- b) La utilización de indicadores de género en la evaluación de la acción a desarrollar.
- c) Presentación de datos desagregados por sexos.

D) CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES.

Los criterios para la concesión de subvenciones forman parte del contenido mínimo que han de contener las bases reguladoras, tal y como se dispone en el art. 17.3.e) de la Ley 38/2003, por lo que deberá ser en éstas donde se incluyan, en su caso, criterios relacionados con la igualdad de género.

Sin perjuicio de ello, en la ordenanza de subvenciones podrían incorporarse unos criterios generales, que deberían ser desarrollados y concretados en cada una de las convocatorias. Entre estos criterios podrían señalarse los siguientes:

- 1) El número y porcentaje sobre el total de mujeres beneficiarias o usuarias.
- 2) El número y porcentaje de mujeres en cargos directivos o de responsabilidad de la entidad solicitante.
- 3) El número y porcentaje de mujeres contratadas en la entidad solicitante.
- 4) La incorporación de la perspectiva de género en la solicitud presentada.
- 5) Las acciones específicas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se relacionen en la solicitud presentada (formación, conciliación, representación, etc.).
- 6) Que la entidad solicitante tenga aprobado un plan de igualdad o se trate de una entidad colaboradora en igualdad de oportunidades.
- 7) Las medidas de conciliación previstas para las personas beneficiarias de la subvención.

Por último, resulta obligado citar la «Instrucción sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en los contratos y las subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa», aprobada por el Consejo de Diputados y Diputadas de la Excm. Diputación Foral, el 21 de junio de 2011.

En dicha Instrucción se establecen cláusulas de igualdad que deben preceptivamente incorporarse en las bases reguladoras o las convocatorias de subvenciones públicas, conforme a las sucesivas fases del procedimiento: prohibiciones, requisitos, composición del órgano evaluador, criterios de valoración y obligaciones.

DIRU-LAGUNTZA PUBLIKOAK:

1. Beren helburuengatik, kideen onarpen edo sarbide sistemarengatik, funtzionamendurengatik, ibilbidearengatik edo jardunarengatik emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren printzipioa urratzen duten pertsona fisikoek eta juridikoek ezingo dute Gipuzkoako Foru Aldundiak eman beharreko diru laguntzen onuradun izan.

2. Diru laguntzaren xedeak genero ikuspegiarekin zuzeneko lotura badu, onuradunek bete beharreko ezinbesteko baldintza gisa jasoko da oinarri arautzailoetan eta deialdietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaian ibilbide bat edo lana egin izana. Baldintza hori modu hauetako baten edo batzuen bidez, edo hauen antzeko bat edo batzuen bidez, egiaztatuko da:

- Erakundearen eta erakundeko giza taldearen esperientzia emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaian (arlo horri dagokionez azken hiru urtetan egin diren jarduketak eta lan nabarmenak adieraziko dira) eta erakundeko langileen tituluak, prestakuntza eta esperientzia generoaren gaian.
- Erakundearen eraketa eskrituran edo estatutuetan helburu bezala agertzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko lanketa.
- Berdintasunaren arloko enpresa ziurtagiria edo bereizgarria edukitzea, edo, bestela, erakunde laguntzailearena emakumeen eta gizonen arteko aukeren berdintasunean, edo izaera ofizialeko beste antzekoren bat.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat diseinatua eta aplikatua edukitzea, edo erantzunkidetasuneko eta bizitza familiar, laboral eta pertsonalaren bateragarritasuneko neurriak aplikatuak edukitzea.

SUBVENCIONES PÚBLICAS:

1. No podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria de las subvenciones a conceder por la Diputación Foral de Gipuzkoa las personas físicas o jurídicas cuyos fines, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria o actuación sean contrarios al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Cuando el objeto de la subvención esté directamente relacionado con la perspectiva de género, entre los requisitos que deberán reunir las personas o entidades beneficiarias, se incluirá en las correspondientes bases reguladoras y en las convocatorias la trayectoria y el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que podrá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes, u otros similares:

- La experiencia de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de género.
- Que en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad figure como objetivo de la misma, el trabajar a favor de la igualdad de hombres y mujeres.
- Disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.
- Haber diseñado y aplicado un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, o la aplicación de medidas para la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

3. Ebaluazio batzordea osatzean, lehenetsuna emango zaio trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokiko gizon eta emakumeak parekidetasunez izendatzeari. Horri dagokionez, parekidetasuna dagoela jotzen da baldin eta ez batzuen ez besteen portzentajea ez bada ez % 60 baino gehiago ez % 40 baino gutxiago.

4. Diru-laguntzaren xedea garrantzitsua izan badaiteke genero ikuspegiarekiko, eskaerak baloratzeko eta diru laguntzak ematea erabakitzeko irizpide objektiboen artean jaso beharko da aurkezten den proiektuan edo jardueran genero ikuspegia sartzea. Horrenbestez, oinarri arautzailetan irizpide hauetako edo hauen antzeko bateren bat edo batzuk sar daitezke:

- Aurreikuspenen arabera, diru laguntzari zenbat emakumek aterako dioten onura.
- Erakunde onuradunak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen.
- Erakunde onuradunak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen erantzukizuneko postuetan.
- Erakunde onuradunak zenbat emakume eta zer portzentajetan dituen zuzendaritzako postuetan.
- Pertsona edo erakunde eskatzailearen ibilbidea emakumeen eta gizonen berdintasunaren alderako politiketan edo jardueretan. Ibilbide horren adibideak izan daitezke honako hauek:

- ✓ Erakundearen eta erakundeko giza taldearen esperientzia emakumeen eta gizonen berdintasunaren gain (arlo horri dagokionez azken hiru urteetan egin diren jarduketak eta lan nabarmenak adieraziko dira) eta erakundeko langileen tituluak, prestakuntza eta esperientzia generoaren gain.

✓ Berdintasunaren arloko

3. En la composición de la comisión evaluadora se garantizará preferentemente la presencia equilibrada de hombres y mujeres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal efecto, se entenderá que existe presencia equilibrada cuando la proporción en uno u otro caso no sea superior ni inferior al 60%-40%.

4. Cuando el objeto de la subvención pueda ser relevante en relación con la perspectiva de género, entre los criterios objetivos que valorarán las solicitudes y determinarán la concesión de las subvenciones públicas se deberá incluir la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad presentada. A tal efecto, se podrán incluir en las bases reguladoras alguno o algunos de los siguientes criterios, u otros de carácter similar:

- El número y porcentaje previsto de mujeres beneficiarias de la subvención.
- El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria.
- El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria en puestos de responsabilidad.
- El número y porcentaje de mujeres de la entidad beneficiaria en puestos directivos.
- La trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, como por ejemplo:

- ✓ La experiencia de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de género.

✓ Disponer de un certificado o

enpresa ziurtagiria edo bereizgarria edukitzea, edo, bestela, erakunde laguntzailearena emakumeen eta gizonen arteko aukeren berdintasunean, edo izaera ofizialeko beste antzekoren bat.

- ✓ Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat diseinatua eta aplikatua edukitzea, edo erantzunkidetasuneko eta bizitza familiar, laboral eta personalaren bateragarritasuneko neurriak aplikatuak edukitzea.

- Hitzematea aurkeztuko duela, batetik, genero inpaktuaren txosten bat, diru-laguntzaren onuradun edo erabiltzaileen sexuen araberako adierazleez eta datuez osatua, eta, bestetik, gauzatuko duten langileen gaineko txostena, berdintasunari buruz hartutako neurriez osatua.
- Hitzematea ezen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako berariazko plan bat diseinatu eta aplikatuko dela diru-laguntzaren burutzapen garairako. Plan horretan zehaztutako berdintasuneko zer politika egingo den atal hauei dagokienez: enplegurako sarbidea; sailkapen profesionala; lanaren kalitatea eta iraunkortasuna; eta lanbidearen iraupena eta antolamendua.
- Diru laguntzaren onuradunen xedera sensibilizazio eta prestakuntzako ekintzak egitea berdintasuneko eta bateragarritasuneko eskubideei buruz.
- Diru laguntzaren burutzapen garaian, erakunde onuraduna zehazki zer egitera engaiatzen den emakumeen txirotasuna borrokatzeko.

distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.

- ✓ Haber diseñado y aplicado un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, o la aplicación de medidas para la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

- El compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias de la subvención, así como de la plantilla que ejecutará la misma, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.
- El compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres específico en el marco de ejecución de la subvención, y que detalle sus políticas para la igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.
- La realización de acciones de sensibilización y formación con las personas beneficiarias de la subvención acerca de los derechos en materia de igualdad, y de conciliación.
- Las acciones específicas de lucha contra la pobreza femenina que se compromete a realizar la entidad beneficiaria en el marco de ejecución de la subvención.

5. Diru-laguntzaren xedearekiko aproposa den neurrian, onuradunek bete beharreko obligazioen artean emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko hauetako edo hauen antzeko bateren bat edo batzuk sartu beharko dira oinarri arautzailetan:

- Hizkeraren erabilera ez-sexista egingo du diruz lagundutako jarduera edo proiektuak eragindako dokumentazioan eta materialetan, emakumea diskriminatzen duten irudiak saihestuko ditu eta berdintasunaren, aniztasunaren, askotariko eginkizunen eta erantzunkidetasunaren irudia sustatuko du.
- Diruz lagundutako jardueraren onuradunen osakeran bermatuko da % 40 gutxienez emakumeak izatea, edo, bestela, arlo horretan emakumeek eta gizonek duten ordezkaritzaren portzentajeak gordeztea.
- 250 langile baino gehiago dituztelako behartuta dauden enpresek egiaztatu beharko dute ezen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plana diseinatu eta aplikatu dutela, Gizonen eta emakumeen benetako berdintasunari buruzko 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak aurreikusitakoaren arabera.
- Erakunde onuradunak emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatuko du tratuan, enplegurako sarbidean, sailkapen profesionallean, sustapenean, iraunkortasunean, prestakuntza, lanaren kalitatean eta iraunkortasunean eta lantsaioaren iraupenen eta antolamenduan.
- Hamar langile baino gehiago dituzten enpresek neurriak hartuko dituzte sexu jazarpena eta sexu ondoriozko laneko jazarpena saihesteko.
- Emakumeak gutxi ordezkatuta dauden jarduera sektoreetan, diru laguntzaren xedea betetzeko eskatuko da emakumeak kontratatzean bost puntutan gutxienez gainditzea Estatistikako Institutu Nazionalaren Biztanleria Aktiboaren gaineko Inkestak kasuan kasuko jarduera-sektorearentzat azken hiru hilekoan emandako portzentajea.

5. Entre las obligaciones a cumplir por las personas o entidades beneficiarias y siempre que sea adecuado al objeto de la subvención, en las bases reguladoras se establecerán alguna o algunas de las siguientes, u otras de carácter similar, relativas a la igualdad de mujeres y hombres.

- Se realizará un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación y materiales que requiera la actividad o proyecto objeto de subvención, se evitará cualquier imagen discriminatoria de las mujeres y se fomentará una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.
- Se garantizará que la composición de las personas beneficiarias de la actividad subvencionada se conforme al menos por un 40% de mujeres o en su caso sea proporcional a la representación de mujeres y hombres en ese ámbito.
- Las empresas obligadas a ello por tener una plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- La entidad beneficiaria garantizará la igualdad de mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral.
- Se garantizará la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas, se exigirá que el porcentaje de la plantilla contratada laboralmente para la prestación de la subvención, sea superior al menos en cinco puntos al señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.



4. **C** LÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS PÚBLICOS

Resulta imposible abordar la inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios públicos sin analizar en profundidad su naturaleza jurídica, ya que bajo la denominación de convenio se aglutina un galimatías de instrumentos públicos, regidos por diferentes normas y que poco o nada tienen que ver entre sí. Este aspecto genera confusión y conduce a errores, incluso en el propio ámbito jurídico y de intervención.

No existe una ley de convenios públicos pero sí existe una ley de contratos públicos, una ley de subvenciones públicas y normativa sectorial que se refiere a diversas modalidades de convenios.

El hecho es que no existe una figura unitaria ni una definición jurídica unívoca, sino que son múltiples las relaciones entre distintas Administraciones Públicas y de éstas con particulares u organizaciones o empresas que se instrumentan a través de convenios públicos. Vamos a citar algunos de ellos y detenernos posteriormente en aquellas tipologías que resultan de interés para la integración de cláusulas con perspectiva de género.

1. CONVENIOS SIN INTERÉS PARA LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD.

Se trata de convenios en los que no regulados por la legislación de subvenciones públicas ni la de contratos públicos, sino por normativas sectoriales o por el derecho privado. Referimos sin ánimo exhaustivo algunas herramientas que utilizan la denominación de convenio para plasmar acuerdos de voluntades de muy distinta índole, a los que también resultan aplicables cláusulas de igualdad de mujeres y hombres, pero cuyo ámbito excede el de esta publicación:

- **Convenios económicos con el Estado**, señalados en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, cuyo artículo 69 regula los supuestos en que se estipulen Contratos-Programa con el Estado que den lugar a regímenes especiales para subvenciones entre el Estado y las CCAA.
- La legislación urbanística y de planeamiento se refiere a los **convenios urbanísticos**, como es el caso del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2008, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Suelo.
- Los **convenios de expropiación** se regulan en la Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa.
- Los **convenios educativos** previstos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Convenios referidos en el artículo 4.1.TRLCSP (y excluidos de la legislación de contratos públicos): **convenios en el sector de la defensa** o con el estacionamiento de tropas; **convenios derivados de acuerdos internacionales** celebrados de conformidad con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea relativos a obras, servicios o suministros destinados a la realización o explotación conjunta o común de un proyecto; **convenios con una organización internacional** adjudicados en virtud de un procedimiento específico.
- **Convenios privados**, que con arreglo a las normas específicas que los regulan, celebre la Administración con personas físicas o jurídicas sujetas al derecho privado (Art. 4.1.d) TRLCSP).
- **Convenios de encomienda** de colaboración en virtud de los cuales los municipios de población inferior a 5.000 habitantes ceden la gestión del procedimiento de contratación a las Diputaciones provinciales o a las Comunidades Autónomas de carácter uniprovincial (D.A. Segunda, párrafo 5 TRLCSP).

2. CONVENIOS ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

El «**V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE (Directrices IX Legislatura)**», incluye entre sus medidas (G11) la de «*incrementar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres*». Y en el apartado de indicadores sobre los convenios señala únicamente: «*Porcentaje de convenios entre organismos públicos de la CAE que integran cláusulas para favorecer la igualdad*».

Es decir, en el V Plan de Igualdad se hace únicamente alusión entre los indicadores a aquellos convenios formalizados entre Administraciones Públicas, pero deberían tenerse en cuenta también los suscritos con entidades privadas.

Los convenios entre Administraciones Públicas, ceñidos al marco de actuación de la Administración General, aparecen referidos en la **Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común**:

Artículo 6. Convenios de Colaboración.

1. La Administración General y los Organismos públicos vinculados o dependientes de la misma podrán celebrar convenios de colaboración con los órganos correspondientes de las Administraciones de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

Su aplicación se extiende en la **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local**, aplicándose a todas aquellas relaciones de cooperación entre administración local, autonómica y central:

Artículo 57.

La cooperación económica, técnica y administrativa entre la Administración local y las Administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, tanto en servicios locales como en asuntos de interés común, se desarrollará con carácter voluntario, bajo las formas y en los términos previstos en las Leyes, pudiendo tener lugar, en todo caso, mediante los consorcios o convenios administrativos que suscriban.

De cada acuerdo de cooperación formalizado por alguna de estas Administraciones se dará comunicación a aquellas otras que, resultando interesadas, no hayan intervenido en el mismo, a los efectos de mantener una recíproca y constante información.

Y cuando la relación entre Administraciones Públicas implica la transferencia dineraria y se halle condicionada al cumplimiento de un determinado objetivo o la realización de una actividad, debe aplicarse la legislación de subvenciones públicas:

- **Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre:**

Artículo 16. Convenio de colaboración.

1. *Se formalizará un convenio de colaboración entre el órgano administrativo concedente y la entidad colaboradora en el que se regularán las condiciones y obligaciones asumidas por ésta.*

4. *Cuando las comunidades autónomas o las corporaciones locales actúen como entidades colaboradoras, la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de la misma suscribirán con aquéllas los correspondientes convenios en los que se determinen los requisitos para la distribución y entrega de los fondos, los criterios de justificación y de rendición de cuentas. De igual forma, y en los mismos términos, se procederá cuando la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de la misma actúen como entidades colaboradoras respecto de las subvenciones concedidas por las comunidades autónomas o las corporaciones locales.*

- **Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley, General de Subvenciones:**

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

3. *En particular, será de aplicación la Ley General de Subvenciones y el presente Reglamento a:*

Los convenios de colaboración celebrados entre Administraciones Públicas, en los que únicamente la Administración Pública beneficiaria ostenta competencias propias de ejecución sobre la materia, consistiendo la obligación de la Administración Pública concedente de la subvención en la realización de una aportación dineraria a favor de la otra u otras partes del convenio, con la finalidad de financiar el ejercicio de tareas, inversiones, programas o cualquier actividad que entre dentro del ámbito de las competencias propias de la Administración Pública destinataria de los fondos.

- **Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales (País Vasco).**

Artículo 56.– Fórmulas de colaboración financiera entre las administraciones.

5.– *La colaboración de las administraciones públicas vascas entre sí y con otras entidades públicas, prevista en los apartados anteriores, se instrumentará a través de convenios de colaboración o cualquiera de las fórmulas reguladas en la legislación vigente, al objeto de dimensionarla, de condicionarla al cumplimiento de los objetivos establecidos y de sujetarla a las medidas de control financiero que se estimen pertinentes en cada caso.*

- **Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (Bizkaia):**

Artículo 15. Convenios de colaboración con las entidades colaboradoras.

1.– *Se formalizará un convenio de colaboración entre el órgano concedente y la entidad colaboradora en el que se regularán las condiciones y obligaciones asumidas por ésta.*

3. *Cuando las entidades colaboradoras sean Administraciones Públicas, o sus organismos autónomos, sociedades públicas u otras entidades públicas, suscribirán*

con el órgano administrativo concedente los correspondientes convenios en los que se determinen los requisitos para la distribución y entrega de los fondos, los criterios de justificación y de rendición de cuentas.

- **Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa por reintegro de subvenciones.**

Artículo 15.– Convenio de colaboración.

1.– Se formalizará un convenio de colaboración entre el órgano concedente y la entidad colaboradora en el que se regularán las condiciones y obligaciones asumidas por ésta.

5.– Cuando otras Administraciones Públicas, o los organismos públicos vinculados o dependientes de las mismas, actúen como entidades colaboradoras de la Diputación Foral o de los organismos autónomos forales se suscribirán con aquéllas los correspondientes convenios en los que se determinen los requisitos para la distribución y entrega de los fondos, los criterios de justificación y de rendición de cuentas.

De igual forma, y en los mismos términos, se procederá cuando la Diputación Foral y los organismos autónomos forales actúen como entidades colaboradoras respecto de las subvenciones concedidas por otras Administraciones Públicas o por los organismos públicos vinculados o dependientes de las mismas.

Se trata de convenios de colaboración en los que una Administración Pública beneficiaria ostenta competencias propias de ejecución, en tanto que una Administración Pública concedente realiza una aportación dineraria para la prestación de una actividad o fin de interés público.

Nuestro planteamiento –obviamente– propone la consideración sistemática de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación pública, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación; en consecuencia, los convenios entre Administraciones Públicas no suponen una excepción a esta transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres.

De este modo, la incorporación de criterios de género en los convenios entre Administraciones Públicas resulta por completo legal, políticamente deseable y técnicamente factible, por lo que considerando que no existe selección de entidad beneficiaria, aplicación de prohibiciones, órgano evaluador ni evaluación de propuestas, serían de aplicación aquellas cláusulas reseñadas como obligaciones en el capítulo anterior sobre las subvenciones públicas.

3. CONVENIOS COMO FORMALIZACIÓN DE UNA SUBVENCIÓN EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA.

La mayoría de las ocasiones en que nos referimos a convenios públicos o se aplica su figura, estos no conforman una tipología jurídica diferente de una subvención pública, sino que se trata tan sólo del instrumento que formaliza el procedimiento de adjudicación de una subvención pública. Es decir, que tras el proceso de concesión de una ayuda, la Administración Pública suscribe un convenio público con las entidades beneficiarias, lo que les confiere la calidad de entidades colaboradoras.

En esta acepción –la más usual–, se define legalmente como convenio de colaboración entre una Administración concedente y una entidad o persona beneficiaria, en el que se regulan las condiciones y obligaciones asumidas, y lo que es más importante: con plena y total sujeción a la legislación de subvenciones públicas.

- **Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre:**

Artículo 16. Convenio de colaboración.

1. Se formalizará un convenio de colaboración entre el órgano administrativo concedente y la entidad colaboradora en el que se regularán las condiciones y obligaciones asumidas por ésta.

3. El convenio de colaboración deberá contener, como mínimo, los siguientes extremos:

a) Definición del objeto de la colaboración y de la entidad colaboradora.

b) Identificación de la normativa reguladora especial de las subvenciones que van a ser gestionadas por la entidad colaboradora.

...

- **Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa por reintegro de subvenciones.**

Artículo 15.– Convenio de colaboración.

1.– Se formalizará un convenio de colaboración entre el órgano concedente y la entidad colaboradora en el que se regularán las condiciones y obligaciones asumidas por ésta.

3.– El convenio de colaboración deberá contener, como mínimo, los siguientes extremos:

a) Definición del objeto de la colaboración y de la entidad colaboradora.

b) Identificación de la normativa reguladora de las subvenciones que van a ser gestionadas por la entidad colaboradora.

...

- **Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (Bizkaia).**

Artículo 15. Convenios de colaboración con las entidades colaboradoras.

1. Se formalizará un convenio de colaboración entre el órgano administrativo concedente y la entidad colaboradora en el que se regularán las condiciones y obligaciones asumidas por ésta.

2. El citado convenio deberá contener como mínimo:

a) Definición del objeto de la colaboración y de la entidad colaboradora.

b) Identificación de la normativa reguladora especial de las subvenciones que van a ser gestionadas por la entidad colaboradora.

c) Plazo de duración del convenio de colaboración.

d) Compensación económica que en su caso se fije a favor de la entidad colaboradora

Se trata por lo tanto de un convenio de colaboración que formaliza la concesión de una subvención pública y como tal no ofrece ninguna particularidad, ya que contendrá las cláusulas de igualdad que ya incorporaban las bases reguladoras o la convocatoria de la correspondiente subvención.

O como explica la Exposición de Motivos de la LGS: *«Cuando en la gestión y distribución de los fondos públicos participen entidades colaboradoras, se exige, en todo caso, la formalización de un convenio de colaboración entre dicha entidad colaboradora y el órgano concedente, en el que se regularán las condiciones y obligaciones asumidas por aquélla»*

Reiteramos que esta modalidad de convenio no aporta ninguna novedad ni diferencia sustantiva, pues se trata de una subvención pública y por ello nos remitimos al capítulo anterior de esta publicación.

4. CONVENIOS EN EL MARCO DE UNA SUBVENCIÓN DE CONCESIÓN DIRECTA

La modalidad que hemos visto anteriormente suponía la formalización a través de un convenio de colaboración de una subvención pública en régimen de concurrencia, por lo que previamente se habían redactado y aplicado las bases reguladoras o la convocatoria que contenían las cláusulas de igualdad, en consecuencia el convenio público se limitaba a plasmar éstas.

Ahora bien, puede darse el caso que una subvención no se otorgue mediante convocatoria pública ni sistema competitivo entre posibles entidades beneficiarias, sino a través de una concesión directa, y esta modalidad sí que aporta novedades que merece la pena analizar, puesto que ofrecen una modalidad de convenio con características singulares.

Citamos en primer lugar la legislación aplicable, que luego conceptualizamos:

- **Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre:**

Artículo 22. Procedimientos de concesión.

2. Podrán concederse de forma directa las siguientes subvenciones:

a) Las previstas nominativamente en los Presupuestos Generales del Estado, de las comunidades autónomas o de las entidades locales, en los términos recogidos en los convenios y en la normativa reguladora de estas subvenciones.

b) Aquellas cuyo otorgamiento o cuantía venga impuesto a la Administración por una norma de rango legal, que seguirán el procedimiento de concesión que les resulte de aplicación de acuerdo con su propia normativa.

c) Con carácter excepcional, aquellas otras subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

Artículo 28. Concesión directa.

1. La resolución de concesión y, en su caso, los convenios a través de los cuales se canalicen estas subvenciones establecerán las condiciones y compromisos aplicables de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

Los convenios serán el instrumento habitual para canalizar las subvenciones previstas nominativamente en los Presupuestos Generales del Estado, o en los de las corporaciones locales, sin perjuicio de lo que a este respecto establezca su normativa reguladora.

- **Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones:**

Artículo 65. Procedimiento de concesión de las subvenciones previstas nominativamente en los presupuestos.

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 22.2 a) de la Ley General de Subvenciones, son subvenciones previstas nominativamente en los Presupuestos Generales del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales, aquellas cuyo objeto, dotación presupuestaria y beneficiario aparecen determinados expresamente en el estado de gastos del presupuesto.

2. En la Administración General del Estado, en las Entidades Locales y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ambas, será de aplicación a dichas subvenciones, en defecto de normativa específica que regule su concesión, lo previsto en la Ley General de Subvenciones y en este Reglamento, salvo en lo que en una y otro afecte a la aplicación de los principios de publicidad y concurrencia.

3. El procedimiento para la concesión de estas subvenciones se iniciará de oficio por el centro gestor del crédito presupuestario al que se imputa la subvención, o a instancia del interesado, y terminará con la resolución de concesión o el convenio.

En cualquiera de los supuestos previstos en este apartado, el acto de concesión o el convenio tendrá el carácter de bases reguladoras de la concesión a los efectos de lo dispuesto en la Ley General de Subvenciones.

La resolución o, en su caso, el convenio deberá incluir los siguientes extremos:

a) Determinación del objeto de la subvención y de sus beneficiarios, de acuerdo con la asignación presupuestaria.

b) Crédito presupuestario al que se imputa el gasto y cuantía de la subvención, individualizada, en su caso, para cada beneficiario si fuesen varios.

Artículo 66. Subvenciones de concesión directa impuesta a la Administración por una norma de rango legal.

1. Las subvenciones de concesión directa cuyo otorgamiento o cuantía viene impuesto a la Administración por una norma de rango legal, se regirán por dicha norma y por las demás de específica aplicación a la Administración correspondiente.

En la Administración General del Estado, en las Entidades Locales, y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ambas será de aplicación supletoria en defecto de lo dispuesto en aquella normativa lo previsto en la Ley General de Subvenciones y en este Reglamento, salvo en lo que en una y otro afecte a la aplicación de los principios de publicidad y concurrencia.

2. Cuando la Ley que determine su otorgamiento se remita para su instrumentación a la formalización de un convenio de colaboración entre la entidad concedente y los beneficiarios será de aplicación al mismo lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 65 de este Reglamento.

Artículo 67. Subvenciones de concesión directa en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

1. Podrán concederse directamente, con carácter excepcional, las subvenciones a que se refiere la letra c) del apartado 2 del artículo 22 de la Ley General de Subvenciones.

En la Administración General del Estado, en las Entidades Locales, y en los organismos públicos vinculados o dependientes de aquéllas será de aplicación lo previsto en la Ley General de Subvenciones y en este Reglamento, salvo en lo que en una y otro afecte a la aplicación de los principios de publicidad y concurrencia.

- **Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.**

Artículo 49.– Principios y limitaciones de la actividad subvencional.

6.– No será de aplicación lo dispuesto en los párrafos anteriores cuando las subvenciones figuren en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi nominativamente asignadas. A los efectos de la presente ley tendrán dicha consideración aquellas que vengan expresamente consignadas con una cuantía máxima en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, con una delimitación precisa, única y excluyente de los beneficiarios.

7.– La concesión directa de las ayudas o subvenciones será competencia del Gobierno, a propuesta del Consejero del Departamento interesado. Estas subvenciones de concesión directa, a las que no será de aplicación lo dispuesto en los párrafos anteriores, tendrán carácter excepcional, debiendo acreditarse mediante justificación razonada y memoria documental las razones de interés público, social, económico o humanitario que las justifiquen, así como la imposibilidad de su convocatoria mediante una disposición de carácter general.

- **Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa por reintegro de subvenciones.**

Artículo 20. Procedimientos de concesión.

3.– Podrán concederse de forma directa las siguientes subvenciones:

a) Las previstas nominativamente en los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en los términos recogidos en los convenios y en la normativa reguladora de este tipo de subvenciones.

La asignación nominativa de subvenciones en los presupuestos deberá incluir la persona beneficiaria, la descripción del objeto de la subvención, así como su fin, propósito, actividad o proyecto específico a que se encuentre afectada la entrega.

b) Aquellas cuyo otorgamiento o cuantía venga impuesto por una Norma Foral o una norma de rango legal, que seguirán el procedimiento de concesión que les resulte de aplicación de acuerdo con su propia normativa.

c) Con carácter excepcional, aquellas otras subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

Artículo 27.– Concesión directa.

1.– La resolución de concesión y, en su caso, los convenios a través de los cuales se canalicen estas subvenciones establecerán las condiciones y compromisos aplicables de conformidad con lo dispuesto en esta Norma Foral.

Los convenios serán el instrumento habitual para canalizar las subvenciones previstas nominativamente en los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Gipuzkoa y las subvenciones a que hace referencia la letra c) del apartado 3 del artículo 20 de esta Norma Foral que sean individualizadas.

2.– Cuando las subvenciones a que hace referencia la letra c) del apartado 3 del artículo 20 vayan dirigidas a una pluralidad indeterminada de personas beneficiarias, el Consejo de Diputados aprobará mediante Decreto Foral, las normas

especiales reguladoras de las subvenciones, que habrán de contener como mínimo los siguientes extremos:

a) Definición del objeto de las subvenciones, con indicación del carácter singular de las mismas y las razones que acreditan el interés público, social, económico o humanitario y aquéllas que justifican la dificultad de su convocatoria pública.

b) Régimen jurídico aplicable.

c) Personas beneficiarias y modalidades de ayuda.

....

- **Norma Foral 3/1997, de 7 de febrero, de subvenciones y transferencias del Territorio Histórico de Álava:**

Artículo 9. Concesión de las subvenciones.

1. Con carácter general la concesión se realizará mediante concurso. No obstante, cuando la finalidad o naturaleza de la subvención así lo exija, podrá concederse directamente de acuerdo con los requisitos establecidos en las correspondientes bases reguladoras.

- **Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (Bizkaia).**

Artículo 20. Procedimientos de concesión.

Podrán concederse de forma directa las siguientes subvenciones:

a) Las previstas nominativamente en los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia.

b) Aquellas cuyo otorgamiento o cuantía venga impuesto por una norma de rango legal, que seguirán el procedimiento de concesión que les resulte de aplicación de acuerdo con su propia normativa.

c) Con carácter excepcional, aquellas otras subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

Artículo 26. Concesión directa.

1. La resolución de concesión y, en su caso, los convenios a través de los cuales se canalicen las subvenciones previstas en el artículo 20.2 letras a) y b) de esta Norma Foral, establecerán las condiciones y compromisos aplicables de conformidad con lo dispuesto en esta Norma Foral.

Los convenios serán el instrumento habitual para canalizar las subvenciones previstas nominativamente en los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia.

2. La resolución de la concesión de las subvenciones reguladas en la letra c) del apartado 2 del artículo 20 de esta Norma Foral contendrá como mínimo los siguientes extremos:

a) Definición del objeto de las subvenciones, con indicación del carácter singular de las mismas y las razones que acreditan el interés público, social, económico o humanitario o aquellas que justifican la dificultad de su convocatoria pública.

b) Régimen jurídico aplicable.

c) Personas beneficiarias y modalidades de ayuda.

Volvemos a advertir que en todo momento hablaremos de subvenciones, por lo que el convenio público no posee categoría jurídica diferenciada, sino que sigue constituyendo la formalización de una subvención. En esta cuestión, la normativa estatal, vasca y foral señala la posibilidad de la concesión directa de subvenciones pero únicamente para supuestos tasados:

1. Las subvenciones nominativas previstas en los presupuestos. Gozan de un régimen singular caracterizado por:

- Su objeto, dotación presupuestaria y entidad beneficiaria aparecen designados expresamente en el estado de gastos del presupuesto.
- Cualquier Administración Pública, estatal, autonómica o local tiene capacidad para asignar subvenciones de concesión directa a través de los presupuestos.
- Las normas forales de Gipuzkoa y Bizkaia señalan que «Los convenios son el instrumento habitual para canalizar las subvenciones nominativas». Por lo que en dichos convenios deberán establecerse las cláusulas de igualdad correspondientes.
- El convenio a través del cual se canaliza la subvención tiene carácter de bases reguladoras de la concesión.
- El procedimiento para la concesión puede iniciarse de oficio por el centro gestor del crédito presupuestario, o a instancia de la persona interesada.
- Absolutamente todas las Administraciones Públicas (Gobierno Vasco, Diputaciones y Ayuntamientos) utilizan de forma general la figura de la subvención nominativa como sistema de concesión directa, ya que agiliza trámites y simplifica el procedimiento.
- Se justifica plenamente cuando carece de sentido promover la concurrencia pública en aquellos casos en los que solamente una entidad está capacitada para cumplir la finalidad prevista o bien es notorio que una entidad determinada ejecutará el proyecto o actividad con los mejores parámetros de calidad y eficacia.
- Cuestión diferente es cuando a través de las mismas se pretende eludir la concurrencia de una subvención pública o incluso debiera aplicarse la normativa de contratos públicos.


2. La segunda posibilidad de concesión directa consiste en aquellas subvenciones cuyo otorgamiento viene impuesto por una norma de rango legal:

- En este caso una norma con rango de ley establece las normas que regulan la concesión de una subvención, por lo que el papel posterior de la Administración se limita a constatar si se dan las condiciones preestablecidas para otorgarla.
- Difiere del sistema anterior en que toda persona física o jurídica que cumpla los requisitos señalados tiene derecho a solicitar la subvención y a resultar beneficiaria. Inclusive, si se diera una insuficiencia presupuestaria, la Administración estará en el deber de tramitar la habilitación del crédito para otorgarle la subvención establecida.

- En estos casos, las cláusulas de igualdad deben haberse previsto y señalado en la norma legal habilitadora de la subvención, caso en el que serían de plena aplicación.
- Las subvenciones cuyo otorgamiento viene regulado por una norma pueden formalizarse en un convenio pero no es el instrumento más adecuado, ni tampoco la legislación antes citada así lo establece.
- Ejemplos de subvenciones habilitadas mediante normas de rango legal serían las ayudas a los centros docentes concertados mediante la Ley 8/1985, de 3 de julio, Reguladora del Derecho a la Educación. O la Orden de 4 de mayo de 2009, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, por la que se regulan las ayudas para la creación y el sostenimiento de las empresas de inserción. O las ayudas a los partidos políticos reguladas en la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos.

3. La tercera opción consiste en **la concesión directa excepcional**, que igualmente excluye el principio de concurrencia pública.

- En este caso se posibilita una actuación discrecional pero no arbitraria, ya que deben acreditarse razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten la convocatoria.
- Resulta del todo necesario que se argumenten los motivos de interés y debe justificarse la dificultad para realizar una concurrencia pública.
- La resolución de la concesión se plasma en un convenio con la entidad beneficiaria.
- Es cierto que este supuesto implica un cajón de sastre, gracias al cual puede ampararse la concesión de subvenciones directas que luego se formalizarán en el correspondiente convenio regulador. Su pertinencia y legalidad dependerán de la justificación y motivación que se realice en el expediente.



**5. CONCLUSIONES:
¿CONVENIO, CONTRATO O
SUBVENCIÓN?**

Tras este análisis de las diferentes modalidades de convenios, vamos a recapitular a través de algunas conclusiones y efectuar un resumen de lo señalado:

1. No existe una ley de convenios públicos sino diferentes figuras jurídicas que reciben la denominación de convenio con carácter de público o administrativo.

2. En ocasiones se acude a la figura del convenio público para eludir la normativa de contratos públicos en lo que se refiere a procedimiento y concurrencia. Es lo que diversos autores denominan la huida del derecho administrativo²⁸. Al respecto, es preciso distinguir que aunque revista forma jurídica de convenio, debería aplicarse la legislación contractual cuando se reúnan las siguientes características:

- El objeto de la actividad de la Administración es la prestación de un servicio, adquisición de un suministro o ejecución de una obra, y no una acción de fomento que estimula una actividad de interés público.
- Existe cierta contraposición de intereses frente a una acción compartida que promueve o estimula actividades que satisfacen necesidades públicas.
- La actividad forma parte del tráfico mercantil, existe competencia en el mercado o tiene carácter oneroso.

3. ¿Por qué lo llaman convenio cuándo quieren decir subvención? La inmensa mayoría de las ocasiones en que se utiliza la figura del convenio, no sólo en términos coloquiales sino incluso desde la terminología técnico-jurídica en realidad se trata de una subvención pública que se formaliza a través de un convenio:

²⁸ José María Gimeno Feliú. O Carlos Alberto Amoedo Souto (TRAGSA, medios propios de la Administración y huida del Derecho Administrativo).

- **Los convenios de colaboración entre Administraciones Públicas** (art. 6 LRJPAC, art. 57 LRBRL, art. 16.4 LGS, art. 2.3. RLGS, art. 15.3 NFSB, art. 15.5. NFSG).²⁹
 - **Convenios que formalizan una subvención en régimen de concurrencia** (art. 16 LGS, art. 15 NFSB, art. 15 NFSG).
 - **Convenios que instrumentan una subvención por concesión directa** (arts. 22.2 y 28 LGS, arts. 65 y 66 RLGS, art. 49TRLHPV, arts. 20 y 26 NFSB, art. 9 NFSA, arts. 20 y 27 NFSG).
4. **Estas tres últimas modalidades** (en realidad cinco, ya que la concesión directa prevé tres supuestos distintos), **consisten en convenios públicos a los que resulta aplicable la normativa de subvenciones, y en todas ellas podemos incorporar cláusulas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres**. Eso sí, en cada caso su redacción e inclusión posee diferentes características:
- Los convenios entre Administraciones Públicas deberán incluirlas en el correspondiente acuerdo de colaboración.
 - Los convenios que formalizan una subvención en régimen de concurrencia deberán haberlas previsto previamente en las bases reguladoras o en la convocatoria de la subvención, para ser luego transcritas en el convenio de colaboración.
 - Los convenios que formalicen una subvención en régimen de concesión directa mediante una norma de rango legal deberán haber prestablecido en dicha norma las cláusulas con perspectiva de género que luego serán trasladadas al convenio de colaboración.
 - Las subvenciones por concesión directa, bien de forma nominativa o por el sistema excepcional, deberán plasmar en el convenio de colaboración que se suscriba, las condiciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres que al efecto se establezcan para la entidad colaboradora.

29 LRJPAC: Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. LRBRL: Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. LGS: Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre. RGLS: Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley, General de Subvenciones. NFSB: Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (Bizkaia). NFSA: Norma Foral 3/1997, de 7 de febrero, de subvenciones y transferencias del Territorio Histórico de Álava. NFSG: Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa. TRLHPV: Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.