

GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONTRATOS, LAS SUBVENCIONES Y LOS CONVENIOS PÚBLICOS



Instituto de las
MUJERES

ÍNDICE

SEPTIEMBRE 2022

El contenido expuesto en esta guía es responsabilidad exclusiva de su autor.



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0)

Se permite copiar, distribuir y comunicar el contenido de esta obra siempre y cuando se cite y reconozca su autoría y no se utilice para fines comerciales ni se obtenga beneficio económico.

AUTOR

Santiago Lesmes Zabalegui
www.deparenpar.org

DISEÑO

Ana Gozalo Novoa

PRESENTACIÓN

03

1 INTRODUCCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

04

1. ¿Desigualdad entre mujeres y hombres?

06

2. Acción positiva y transversalidad

12

3. Referencias normativas y legalidad

14

2 CONTRATOS PÚBLICOS

19

1. Contratación pública y perspectiva de género

20

1.1. Ley de Contratos: un cambio de paradigma

20

1.2. Ámbito local y autonómico

23

1.3. España: un ejemplo en Europa

24

1.4. Opciones técnicas y temáticas

25

2. Fase de pre-contratación: preparación de los pliegos

29

2.1. Análisis de la prestación contractual

29

2.2. Objeto del contrato y justificación del expediente

35

2.3. Aspectos laborales

42

2.4. Etiquetas y certificaciones de igualdad

44

3. Fase de admisión

48

3.1. Prohibiciones para contratar

48

3.2. Solvencia técnica con perspectiva de género

51

4. Fase de licitación

54

4.1. Criterios de adjudicación

63

4.2. Criterios de preferencia

66

4.3. Condiciones especiales de ejecución

67

5. Fase de ejecución: verificación

71

5.1. Sistema general de control

71

5.2. Verificadores asociados

76

3 SUBVENCIONES PÚBLICAS

78

1. Introducción

79

2. Prohibiciones para concurrir

88

3. Requisitos para concurrir

90

4. Criterios de valoración

92

5. Obligaciones

97

6. Convenios Públicos

99

7. Comprobación y verificación

102

ANEXO 1. Compendio de cláusulas de género y verificadores para contratos públicos

105

ANEXO 2. Informe jurídico sobre las cláusulas de género en la contratación pública

111

ANEXO 3. Compendio de cláusulas de género y verificadores para subvenciones públicas

126

ANEXO 4. Informe sobre contratación pública con perspectiva de género en la Unión Europea. Estudio de caso de España

132



Instituto de las
MUJERES

PRESENTACIÓN

Los poderes públicos llevan años promoviendo la incorporación de criterios de igualdad de género en los procesos de contratación pública. Prueba de ello es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que recoge en su art. 33 que “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”.

Pero es a partir de la aprobación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, cuando se incide realmente en el deber de que toda contratación pública incorpore criterios sociales, como la igualdad de género, y medioambientales.

Por otro lado, y más recientemente, la Unión Europea ha aprobado el Fondo de Recuperación *Next Generation*, como instrumento para paliar la situación de crisis originada por la pandemia COVID-19, y que permitirá a España movilizar un volumen de inversión de hasta 140.000 millones euros en transferencias y créditos en los próximos años. Precisamente uno de los ejes transversales que guiarán la recuperación en este Plan es la igualdad de género, tanto en las reformas estructurales como en las inversiones que se pongan en marcha, por lo que las cláusulas relativas a la igualdad de género en la contratación pública serán decisivas en la reducción de las desigualdades sociales y de género. Siendo necesario que los contratos públicos incluyan cláusulas que garanticen dicha igualdad.

Trabajando en esta línea, el Instituto de las Mujeres, ha elaborado esta guía para la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los contratos, subvenciones y convenios públicos, que facilite a las distintas administraciones incorporar criterios de igualdad de género en los procesos de contratación que desarrollen.

Esperamos que con esta aportación por parte del Instituto, las distintas administraciones, ya de por sí concienciadas e involucradas en la garantía de la igualdad y la eliminación de las desigualdades sociales y de género, encuentren una herramienta útil para avanzar en ello.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



CONTENIDOS

1

¿Desigualdad entre mujeres y hombres?

2

Acción positiva y transversalidad

3


Referencias normativas y legalidad



PRESENTACIÓN

En esta guía vamos a abordar en profundidad, pero de un modo accesible y con un enfoque práctico la inclusión de criterios de género en la contratación pública y en las subvenciones públicas.

A lo largo de los temas abordaremos las posibilidades existentes, analizaremos la legislación específica de contratos y subvenciones, así como sus referencias a la perspectiva de género, mostraremos ejemplos, solventaremos dudas y proporcionaremos materiales de referencia. De forma sucesiva iremos respondiendo a las siguientes cuestiones:



¿Es realmente necesario incorporar criterios para la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación y en las subvenciones públicas?

¿Es discriminatorio favorecer a un sexo en detrimento del otro?

¿Existen sinergias entre la legislación de igualdad y la normativa de contratos y subvenciones?

¿Es legal la inclusión de criterios de género en la contratación y en las subvenciones? ¿Y obligatoria?

¿Qué tipo de criterios se pueden incluir: lenguaje inclusivo, fomento del empleo de mujeres, igualdad salarial?
¿Todos a la vez?

¿En qué fases del procedimiento es posible incluir cláusulas de género?
¿Como requisito previo, como aspecto a valorar, como obligaciones?

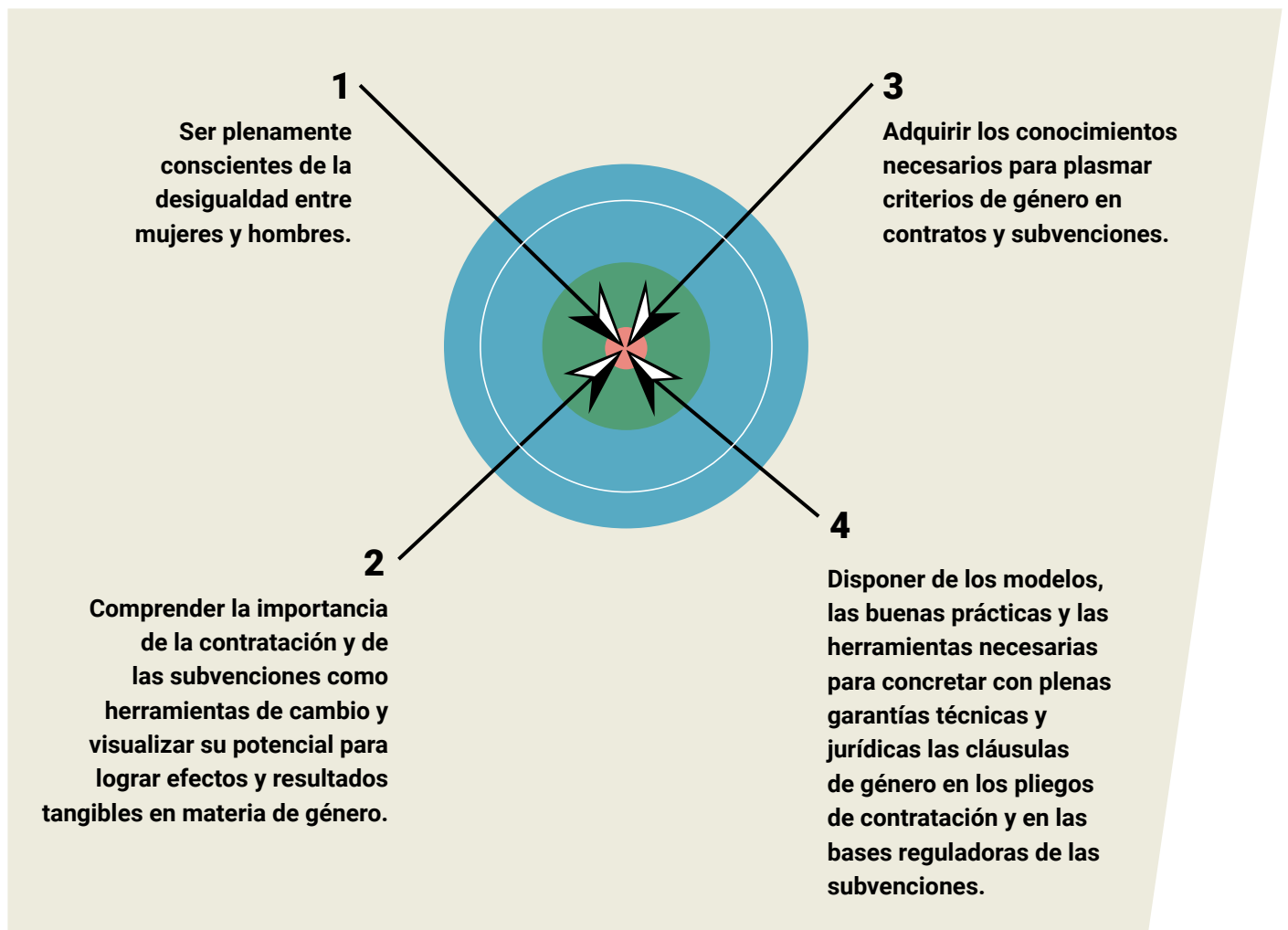
¿Cuáles son los límites y las advertencias para no incurrir en una ilegalidad?

¿Es posible comprobar el cumplimiento de las cláusulas de género?

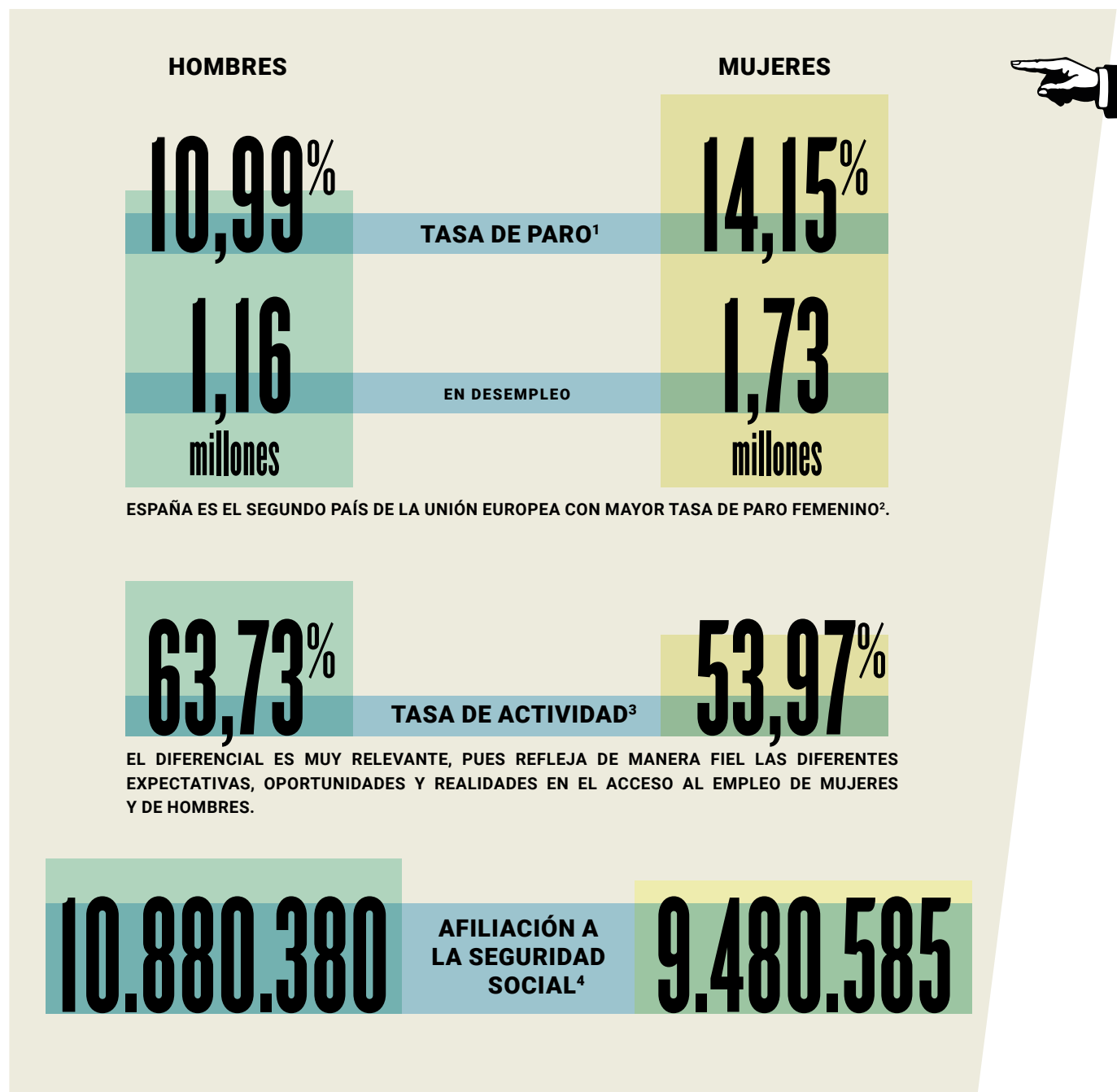
I. ¿DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

Titulamos entre interrogantes, pero la verdad es que los podríamos quitar y afirmar con toda rotundidad que en nuestra sociedad sigue existiendo una clara desigualdad entre mujeres y hombres, así como una evidente discriminación hacia las mujeres.

Es cierto que las leyes sancionan la igualdad de derechos, pero más cierto aún es que la igualdad de oportunidades y la igualdad de hecho están lejos de lograrse. Con esta base definimos la cuádruple finalidad de esta guía:



En primer lugar, evidenciamos que las mujeres tienen menor tasa de actividad y mayor tasa de paro que los hombres: en España trabajan un millón y medio más de hombres que de mujeres.



1. Junio de 2022. Instituto Nacional de Estadística. La tasa de paro expresa la proporción de personas desempleadas respecto al total de personas activas.

2. Junio de 2022. Eurostat (Oficina Estadística de la Unión Europea).

3. Encuesta de Población Activa. INE. Segundo trimestre de 2022. La tasa de actividad se refiere al porcentaje de población activa, es decir a quienes tienen un empleo remunerado o lo están buscando, pero no computa a todas aquellas que no buscan empleo.

4. Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones. Julio 2022.

En segundo lugar, sus condiciones laborales son comparativamente desfavorables: existe una notable brecha salarial, las mujeres acaparan los contratos a tiempo parcial, los puestos de baja cualificación y poco considerados, y en buena medida los contratos temporales.

LAS MUJERES TRIPLICAN AL NÚMERO DE HOMBRES CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL



HOMBRES
747.000⁵

MUJERES
+ 2 millones

LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA ES DE⁶

4.915 euros⁶

Las mujeres deberían cobrar un **28,6% más** para igualar el sueldo medio de los hombres.

LA DISCRIMINACIÓN SE REFLEJA TAMBIÉN EN LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA⁷

HOMBRES
6.624.100

MUJERES
5.831.700

La reforma laboral ha supuesto un punto de inflexión, pero las diferencias por sexo se mantienen: desde su entrada en vigor el 31 de diciembre de 2021 hasta junio de 2022, los **hombres** han suscrito el **65,4 %** de los contratos indefinidos a jornada completa y las **mujeres** el **34,6 %** restante.

La discriminación salarial es una de las **manifestaciones de la segregación del mercado laboral** en España, que tiene diversas implicaciones:

- » **La segregación vertical**, que tiene dos caras: por un lado el techo de cristal, que impide o dificulta el acceso y la permanencia de las mujeres en puestos cualificados, de gerencia o dirección⁸. Pero que además se manifiesta mediante el suelo pegajoso, concepto que define el hecho de que las mujeres son empleadas de forma mayoritaria en puestos de baja cualificación.

5. EPA, segundo trimestre de 2022.

6. Datos del personal técnico de Ministerio de Hacienda (Gestha).

7. Instituto Nacional de Estadística. 2021.

8. En 2022, el 36% de los puestos de dirección de las empresas españolas están ocupados por mujeres. Y se trata del mejor dato de la serie histórica. Informe Women in Business. 2022.

- » **Y la segregación horizontal** o discriminación sectorial: los hombres se emplean mayoritariamente en sectores tradicionalmente masculinizados, cuyos salarios, no por casualidad, son elevados (sirvan de ejemplo la construcción o la industria). Mientras que las mujeres son empleadas de forma mayoritaria en empleos tradicionalmente feminizados, que, no por casualidad, poseen salarios bajos y condiciones más precarias (por ejemplo el sector de cuidados o la limpieza doméstica).

Tampoco tiene nada de casual, sino más bien de causal que España se encuentre a la cola de Europa en medidas de conciliación⁹, en reparto del trabajo doméstico, y en el reparto del cuidado y atención a menores y a personas dependientes. Son razones que agravan las dificultades para el acceso, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral.

- » **Más de 500.000 mujeres españolas no buscan empleo ni trabajan por estar al cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores.** El número de hombres en la misma situación alcanza los 48.700, doce veces menos¹⁰.
- » **El 70% de las horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado recae en las mujeres**¹¹.
- » La tasa de empleo en España de los hombres de 25 a 49 años con hijos menores de 12 años es del 89,7%. En el caso de las mujeres con dicha edad e hijos menores de 12 años es del 69,7%¹².

Debemos también aludir al enfoque interseccional, pues la situación de desigualdad de las mujeres no puede explicarse por un único factor explicativo, como el del género, sino en interrelación con otros, como la racialización, la clase social, la procedencia, la discapacidad, etc.

- » **En España hay 640.000 mujeres más que hombres en situación de exclusión social** y la pobreza afecta más a las mujeres que a los hombres¹³.
- » **Entre las personas con discapacidad con empleo el 60% son hombres y el 40% mujeres**¹⁴.
- » La tasa de **riesgo de pobreza de los hogares monoparentales encabezados por mujeres** alcanza el 52 %, frente al 25 % de los encabezados por varones¹⁵.

No podemos ni queremos obviar la violencia machista: **en 2021 hubo 162.848 denuncias por violencia de género**¹⁶ y **47 mujeres asesinadas** (más de 1.100 mujeres asesinadas desde el año 2003).

9. Informe de Unicef: ¿Son los países ricos más favorables a las familias? 2020.

10. Estudio Covid-19 y desigualdad de género en España. Esade. 2021.

11. Estudio del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, EIGE. 2021.

12. INE. 2021. Incidencia en el empleo por la existencia de hijos.

13. Décimo informe de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español. 2020.

14. INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). 2020.

15. Instituto de las Mujeres. Estudio “Las Familias monoparentales en España: Una retrospectiva”. 2021.

16. Datos del Consejo General del Poder Judicial.

Pero la discriminación no se agota al final de la vida laboral, sino que se agrava con el tiempo, ya que los años trabajados y los salarios determinan las bases de cotización, de ahí que **las mujeres perciben una pensión media un 40% inferior a la de los hombres: 877€ euros al mes frente a 1.332€ mensuales de los hombres**¹⁷.

Respecto al contenido y el ámbito de esta guía cabe reseñar que un reciente estudio sobre contratación pública en la Unión Europea constató que solo el 26% de cargos de gerencia de las empresas contratistas son mujeres y solo el 16,5% de los contratos de gran importe económico tienen en sus equipos a una mayoría de mujeres¹⁸.

Para terminar esta breve exposición de datos, cabe señalar que España ocupa el sexto puesto en el índice de igualdad de género de la Unión Europea¹⁹. En una sociedad con plena igualdad entre mujeres y hombres, el índice sería de 100 sobre 100, pero la media de la Unión Europea es de 68 y la de España de 73,7.

La evidencia irrefutable es la existencia de desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. Pero nuestro propósito es potenciar las políticas públicas y relacionar los datos anteriormente expuestos con los contratos públicos y las subvenciones a través de un sencillo silogismo:



PREMISA 1

Las administraciones públicas conforman el primer agente económico en nuestro país a través de la contratación de bienes, obras y servicios (15% del PIB), y de la promoción de proyectos mediante subvenciones (1% del PIB). Todo ese presupuesto genera cientos de miles de empleos, afecta a las condiciones laborales y repercute en las personas beneficiarias, en la ciudadanía y en la propia sociedad.

PREMISA 2

La legislación de contratos públicos y la normativa de subvenciones públicas otorgan capacidad a las administraciones públicas para incorporar criterios, exigencias y objetivos de género en sus pliegos o en sus bases reguladoras.

17. Datos de la Seguridad Social. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. 2021.

18. Informe para documentar los desafíos y oportunidades para empoderar a las empresas dirigidas por mujeres de Value for Women y Open Contracting Partnership (OCP).




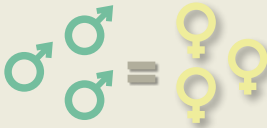



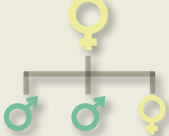
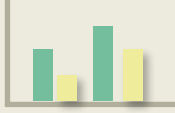
19. Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).



CONCLUSIONES

- » Puesto que ha quedado constatada una evidente y lacerante desigualdad entre mujeres y hombres, resulta lógico, equitativo, racional, eficiente e igualitario utilizar los contratos y las subvenciones públicas para reducir las desigualdades de género y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.
- » Las administraciones públicas mediante contratos y subvenciones intervienen en la economía y en los propios agentes económicos, pudiendo impulsar y favorecer el principio básico de igualdad entre mujeres y hombres.
- » Los poderes públicos tienen el deber de utilizar de forma eficiente sus fondos públicos, por lo que la contratación y las subvenciones deben considerarse un medio al servicio de las políticas públicas y los objetivos sociales prioritarios, como es la igualdad de género.
- » Las subvenciones y los contratos ya no solo constituyen un fin en sí mismos, sino también una valiosa herramienta al servicio de valores superiores: **tan importante es el qué (ejecutar una obra o fomentar la cultura), como el cómo (con criterios de igualdad entre mujeres y hombres).**

¿Y QUÉ TIPO DE OBJETIVOS DE GÉNERO CABE ESTABLECER EN LAS SUBVENCIONES Y EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS?

<p>INCREMENTAR el número de mujeres trabajadoras</p> 	<p>EMPLEAR a mujeres en sectores masculinizados.</p> 
<p>MEJORAR las condiciones laborales de las mujeres.</p> 	<p>ELIMINAR las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.</p> 
<p>ESTABLECER medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p> 	<p>GARANTIZAR la paridad de mujeres y hombres en las personas usuarias o beneficiarias.</p> 
<p>PREVENIR el acoso sexual y por razón de sexo el trabajo.</p> 	<p>EMPLEAR a mujeres vulnerables, con discapacidad o desfavorecidas.</p> 
<p>UTILIZAR un lenguaje e imágenes no sexistas.</p> 	<p>POTENCIAR en las empresas a personal con formación en igualdad.</p> 
<p>AUMENTAR el número de mujeres en puestos de responsabilidad.</p> 	<p>EVALUAR el impacto de género y obtener datos desagregados por sexo.</p> 

2. ACCIÓN POSITIVA Y TRANSVERSALIDAD

Hemos constatado que las mujeres trabajan en un menor número y que cobran menos; que poseen empleos menos cualificados y apenas ocupan puestos directivos; que acumulan los empleos precarios, eventuales y a tiempo parcial; que el reparto de las responsabilidades familiares y domésticas es abrumadoramente desigual; y que padecen de forma lacerante la violencia de género.

Ante esta situación los poderes públicos tienen el deber de actuar, remover los obstáculos existentes y promover la igualdad en todas sus actuaciones, tal y como establece la Constitución Española de 1978. Y entre estas políticas, es imprescindible la incorporación de la perspectiva de género en la contratación y en las subvenciones públicas, para lo cual deben aplicarse dos principios establecidos en la [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#): la acción positiva y la transversalidad.

ACCIÓN POSITIVA

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

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.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Art. 11

TRANSVERSALIDAD

La transversalidad o *mainstreaming* de género constituye una metodología de actuación, que sitúa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un objetivo prioritario que debe ser incorporado en todas las políticas y en todos los niveles de decisión.

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.

Art. 15

El objetivo de esta guía es la aplicación de ambos principios en los contratos y las subvenciones públicas. Considerando el panorama antes descrito, la aplicación de acciones positivas sigue resultando imprescindible, y de este modo se aplicaría una acción positiva, de carácter temporal, específica y cuyo objetivo es paliar de forma directa una situación de desigualdad manifiesta cuando, por ejemplo, se licite y contrate un servicio de atención a víctimas de violencia machista.

En el caso de las subvenciones públicas el ejemplo más evidente de acción positiva sería la convocatoria de una línea específica de subvenciones públicas dirigida a asociaciones de mujeres.

No obstante, nuestro propósito principal es aplicar el principio de transversalidad, de forma que toda transferencia económica de los presupuestos públicos a empresas o entidades, bien a través de subvenciones o de contratos públicos incorpore de manera intrínseca y consustancial el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Así, con independencia de que se trate de un contrato de obras, de suministro de equipos informáticos o de producción de contenidos audiovisuales, se deberán contemplar las repercusiones y desigualdades entre mujeres y hombres de la prestación contractual, y se establecerán medidas que avancen hacia la igualdad de género.

En el ámbito de las subvenciones los ejemplos resultan más evidentes: no se trata solo de habilitar una línea de subvenciones para equipos deportivos femeninos (acción positiva), sino que toda subvención del ámbito deportivo debe incluir de manera transversal la perspectiva de género, por ejemplo valorando u obligando a que las entidades beneficiarias tengan licencias deportivas de mujeres, entrenadoras o monitoras, equipos o secciones femeninas, o dispongan de personal formado en igualdad.

3. REFERENCIAS NORMATIVAS Y LEGALIDAD

REFERENCIAS NORMATIVAS

Es muy interesante advertir que la incorporación de la perspectiva de género en los contratos y en las subvenciones públicas traza un camino legal de doble dirección:

- » Por un lado, la legislación sectorial de contratos públicos o de subvenciones públicas establecen (tanto a nivel nacional, como en muchos casos autonómica y local), la **posibilidad u obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género**.
- » Y por otro lado, la legislación sobre igualdad (tanto nacional como en buena parte autonómica) señala de manera expresa la opción (e incluso obligatoriedad) de **incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los contratos y en las subvenciones públicas**.

Puesto que estamos ahora abordando un capítulo introductorio y común a los contratos y las subvenciones, vamos a referirnos a la normativa sobre igualdad. Y, cuando en los sucesivos capítulos analicemos específica y respectivamente el marco legal de los contratos y de las subvenciones públicas señalaremos el articulado específico sobre la inclusión de la perspectiva de género.

Así que en primer lugar, en el ámbito nacional y con carácter de Ley Orgánica resulta de obligada referencia la [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#) que dedica su artículo 33 a los contratos de las Administraciones públicas; el artículo 34 a los contratos de la Administración General del Estado; y el artículo 35 a las subvenciones públicas. Reproducimos su contenido:

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.

Art. 33

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.

Art. 34

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.

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.

Art. 35

NORMATIVA AUTONÓMICA DE IGUALDAD CON REFERENCIAS A CONTRATOS Y SUBVENCIONES

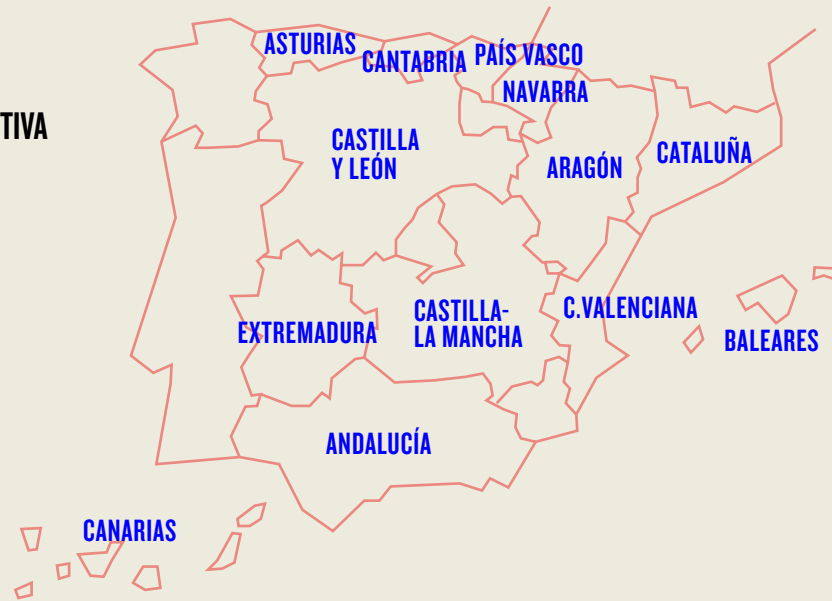
De la Ley Orgánica 3/2007 cabe destacar que en su momento resultó pionera, pero sus propuestas hoy resultan tímidas y poco avanzadas (en contratación pública solo se refiere a condiciones de ejecución, y en subvenciones públicas solo a criterios de valoración).

Sin embargo, en estos quince años han sido muchas las administraciones públicas autonómicas y locales que han desarrollado excelentes prácticas, desarrollado actuaciones y acciones formativas, establecido procedimientos o redactado guías específicas para la incorporación del principio de igualdad en los contratos y las subvenciones públicas.

Una buena prueba son las leyes autonómicas que han regulado la incorporación de la perspectiva de género en contratos y subvenciones públicas, y que han sobre han sobrepasado con creces los preceptos de la Ley Orgánica 3/2007.

A continuación, se presenta un mapa interactivo con las diferentes leyes de igualdad que incluyen referencias a contratos y subvenciones públicas. Pinchando en cada una de las Comunidades Autónomas se puede acceder y descargar la respectiva normativa.

**LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD
CON REFERENCIAS A LA
INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO EN CONTRATOS Y/O
SUBVENCIONES PÚBLICAS**



Para completar el mapa cabe decir que dos Comunidades Autónomas no hacen ninguna referencias en sus leyes de igualdad a la incorporación de criterios de género en contratos ni en subvenciones públicas, son **Galicia** y **Murcia**. Por último, Madrid y La Rioja no disponen de ley autonómica sobre igualdad entre mujeres y hombres.

De manera añadida, resumimos en el siguiente cuadro las referencias más relevantes:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	CONTRATOS PÚBLICOS	SUBVENCIONES PÚBLICAS
ANDALUCÍA Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.	Artículo 12. Carácter preceptivo.	Artículo 12. Carácter preceptivo.
ARAGÓN Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón	Artículo 25. Carácter preceptivo.	Artículo 26. Carácter preceptivo.
ASTURIAS Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.		Artículo 9. Carácter optativo.
BALEARES Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.	Artículo 24. Carácter preceptivo.	Artículo 11. Carácter preceptivo.
CANARIAS Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres	Artículo 13. Carácter optativo.	Artículo 14. Carácter optativo.

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

COMUNIDAD AUTÓNOMA	CONTRATOS PÚBLICOS	SUBVENCIONES PÚBLICAS
CANTABRIA Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	Artículo 25. Carácter optativo.	Artículo 26. Carácter preceptivo.
CASTILLA-LA MANCHA Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.	Artículo 38. Carácter optativo.	
CASTILLA Y LEÓN Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.	Artículos 14 y 16. Mera referencia.	Artículos 14 y 16. Mera referencia.
CATALUÑA Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Artículo 10. Carácter preceptivo.	Artículo 11. Carácter optativo.
COMUNIDAD VALENCIANA Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Artículo 46. Criterio de desempate.	Artículo 40. Mera referencia.
EXTREMADURA Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.	Artículo 30. Carácter preceptivo.	Artículo 31. Carácter preceptivo.
NAVARRA Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.	Artículo 17. Carácter preceptivo.	Artículo 18. Carácter preceptivo.
PAÍS VASCO Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	Artículo 21. Carácter preceptivo.	Artículo 21 bis. Carácter preceptivo.

¿DISCRIMINACIÓN O LEGALIDAD?

Todavía existen dudas e incluso objeciones jurídicas sobre si es legal, o por el contrario resulta discriminatoria, la integración de la perspectiva de género en los contratos y las subvenciones públicas, bien sea a través de la transversalidad o de la acción positiva. En consecuencia, resulta importante no solo contestar esta cuestión, sino argumentarse debidamente, mediante algunas referencias:

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”.

Y en particular resulta oportuno aludir a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, que han aceptado la llamada discriminación positiva o acción positiva. Recordemos para ello algunos fundamentos jurídicos de significativas sentencias:



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”¹.

ACEPTACIÓN DEL TRATAMIENTO DESIGUAL ANTE SITUACIONES DESIGUALES

"El principio de igualdad permite el tratamiento desigual ante situaciones de hecho desiguales"².

"La infracción del principio de igualdad sólo se da ante situaciones iguales, pero no cuando exista una justificación objetiva y razonable de la desigualdad"³.

"No toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación ya que el alcance de la igualdad ante la Ley no impone un tratamiento igualitario absoluto"⁴.

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"⁵.

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"⁶.

FUNDAMENTACIÓN Y PROPORCIONALIDAD

"Si el supuesto de hecho, esto es, la práctica discriminatoria es patente, la práctica correctora (la diferencia de trato), vendrá constitucionalmente justificada"⁷.

"A supuestos iguales les corresponden consecuencias jurídicas también iguales, pero no toda desigualdad de trato legislativo supone la infracción del principio de igualdad, sino 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"⁸.

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

2. STC 128/1987 de 16 de julio.

3. Sentencia del Tribunal Supremo, 9 de noviembre de 1992.

4. STC 22/1981, de 2 de julio.

5. STC 128/1987 de 16 de julio.

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

7. STC 3/1993, de 14 de enero.

8. STC 128/1987 de 16 de julio.

CAPÍTULO 2

CONTRATOS PÚBLICOS



CONTENIDOS

1

Contratación pública y perspectiva de género

- 1.1. Ley de Contratos: un cambio de paradigma
- 1.2. Ámbito local y autonómico
- 1.3. España: un ejemplo en Europa
- 1.4. Opciones técnicas y temáticas

2

Fase de pre-contratación: preparación de los pliegos

- 2.1. Análisis de la prestación contractual
- 2.2. Objeto del contrato y justificación del expediente
- 2.3. Aspectos laborales
- 2.4. Etiquetas y certificaciones de igualdad

3

Fase de admisión

- 3.1. Prohibiciones para contratar
- 3.2. Solvencia técnica con perspectiva de género

4

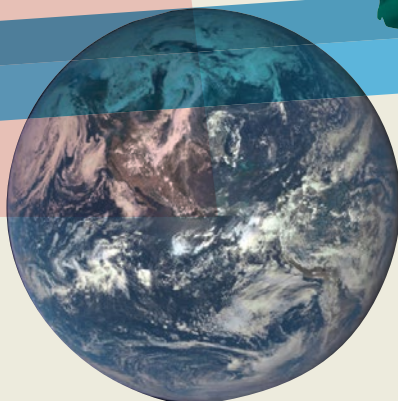
Fase de licitación

- 4.1. Criterios de adjudicación
- 4.2. Criterios de preferencia
- 4.3. Condiciones especiales de ejecución

5

Fase de ejecución: verificación

- 5.1. Sistema general de control
- 5.2. Verificadores asociados



I. CONTRATACIÓN PÚBLICA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

I.1. LEY DE CONTRATOS: UN CAMBIO DE PARADIGMA

Hoy en día la legislación comunitaria y estatal de contratos públicos establece la incorporación de criterios sociales como un principio general, transversal, estratégico e incluso obligatorio.

El marco jurídico ha dado plena carta de legalidad a las cláusulas sociales y de género, superando una visión restrictiva de la contratación pública y argumentaciones limitativas como las siguientes:

- » La contratación pública debe exclusivamente dirigirse a la adquisición de suministros, la prestación de servicios o la ejecución de obras, y las políticas sociales o de género no tienen ninguna relación ni cabida en la contratación pública.
- » Beneficiar o primar a empresas responsables en materia de igualdad atenta contra las directivas y los principios de libre concurrencia y no discriminación.
- » Un órgano de contratación de ninguna manera puede inmiscuirse en las relaciones laborales o en la organización interna de la empresa contratista, por lo que no cabe valorar ni considerar sus políticas de género.
- » Las cláusulas sociales tienen buenas intenciones, pero no es posible su encaje técnico ni hay posibilidad alguna de verificar su cumplimiento.

Pero la inclusión de las cláusulas sociales y de género se abrió paso poco a poco en la normativa de contratos públicos hasta alcanzar el punto de inflexión que supuso la [Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública](#).

Se trata de la directiva europea de contratos públicos, que resulta de obligada aplicación y transposición (adaptación a la legislación nacional) por los estados miembros, y que asumió como texto legal la jurisprudencia comunitaria que ya venía admitiendo desde hacía años las cláusulas sociales y de género. De este modo, se vio por fin consolidada su plena legalidad.

Así se manifiesta la Directiva de contratos públicos en su considerando segundo:

- » La contratación pública desempeña un papel clave en la Estrategia Europa 2020, establecida en la Comunicación de la Comisión de 3 de marzo de 2010 titulada “Europa 2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, como uno de los instrumentos basados en el mercado que deben utilizarse para conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, garantizando al mismo tiempo un uso más eficiente de los fondos públicos.

Finalmente se aprobó en España la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público](#), que transpuso la directiva comunitaria y que, como no podía ser de otra manera, reflejó en su articulado todos aquellos aspectos relativos a la inclusión de criterios sociales, incluidos los de género.

Desde la entrada en vigor de la Ley 9/2017 (LCSP en los sucesivos), cualquier debate o discrepancia jurídica sobre la legalidad de las cláusulas de género ya está por completo superado, pues tanto la legislación europea como la normativa nacional de contratos públicos son absolutamente explícitas en el sentido de manifestar expresamente la plena validez de los criterios sociales en la contratación pública, e incluso añadiendo que su inclusión debe conformar una prioridad en ciertos casos, y una obligación en otros.

Por lo tanto, la contratación pública responsable no supone una declaración retórica de intenciones, sino que se estructura a través de un mandato expreso. Y como ejemplo significativo del espíritu y el contenido normativo, comenzamos las referencias legales con el artículo 1º de la Ley de Contratos del Sector Público:

ARTÍCULO I. OBJETO Y FINALIDAD

3. En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social.

Art. 1

De este primer artículo de la LCSP extraemos algunos titulares:

1. Nos encontramos en el articulado de la ley de contratos y no en la exposición de motivos, es decir no constituye objetivo difuso, sino un **contenido dispositivo y de plena aplicación**.
2. Además, dicho precepto forma parte del artículo primero de la Ley de Contratos, lo que acredita su máxima importancia y pone de relieve la **plena legalidad de las cláusulas sociales y de género**.
3. La inclusión de criterios sociales se conforma como **un principio de la contratación pública**, al mismo nivel jerárquico que los tradicionales principios como la igualdad de trato o la no discriminación.
4. La incorporación de criterios sociales **es obligatoria** (“se incorporarán”) y **preceptiva**.

5. **Matizamos eso sí, que la obligación es sobre criterios sociales en general, pero no sobre criterios de género en particular**, en consecuencia, no existe una obligación concreta de incluir los criterios de género en la contratación pública, lo que dependerá de la voluntad y sensibilización de los órganos de contratación y los cargos públicos.
6. La incorporación de criterios sociales debe ser **“transversal”**, es decir, que no se trata solo de incluir cláusulas de género en contratos dirigidos a un determinado colectivo de mujeres, sino que cualquier contrato, con independencia de su objeto contractual y su ámbito de actividad debe incorporar objetivos sociales.
7. Es muy interesante y conviene tener presente la argumentación que realiza el artículo 1.3. LCSP en el sentido de la contratación pública responsable **“proporciona una mejor relación calidad-precio y un mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos”**. Por lo que debemos abogar por las cláusulas de género no solo desde un punto de vista ético o de justicia social. Sino que además debemos abogar por el mejor uso del presupuesto público y por una perspectiva economicista de rentabilidad, eficiencia e interés público.

El cambio de paradigma con la nueva Ley de Contratos es notable. De hecho, una licitación que no incluyera criterios sociales vulneraría el artículo 1.3. LCSP, como así refuerza el artículo 28.2 LCSP:

ARTÍCULO 28. NECESIDAD E IDONEIDAD DEL CONTRATO Y EFICIENCIA EN LA CONTRATACIÓN

2. Las entidades del sector público velarán por la eficiencia y el mantenimiento de los términos acordados en la ejecución de los procesos de contratación pública, favorecerán la agilización de trámites, valorarán la incorporación de consideraciones sociales, medioambientales y de innovación como aspectos positivos en los procedimientos de contratación pública y promoverán la participación de la pequeña y mediana empresa y el acceso sin coste a la información, en los términos previstos en la presente Ley.

Art. 28

A título de curiosidad y como muestra del cambio normativo y la mayor sensibilidad hacia las políticas de igualdad, cabe indicar que la anterior ley de contratos (RDL 3/2011) recogía a lo largo de sus 186 páginas una sola vez el término “mujer”. Sin embargo, la nueva Ley 9/2017, se refiere ocho veces a “mujer” o “mujeres” y seis veces a “género”, concepto que antes no aparecía ni una sola vez.

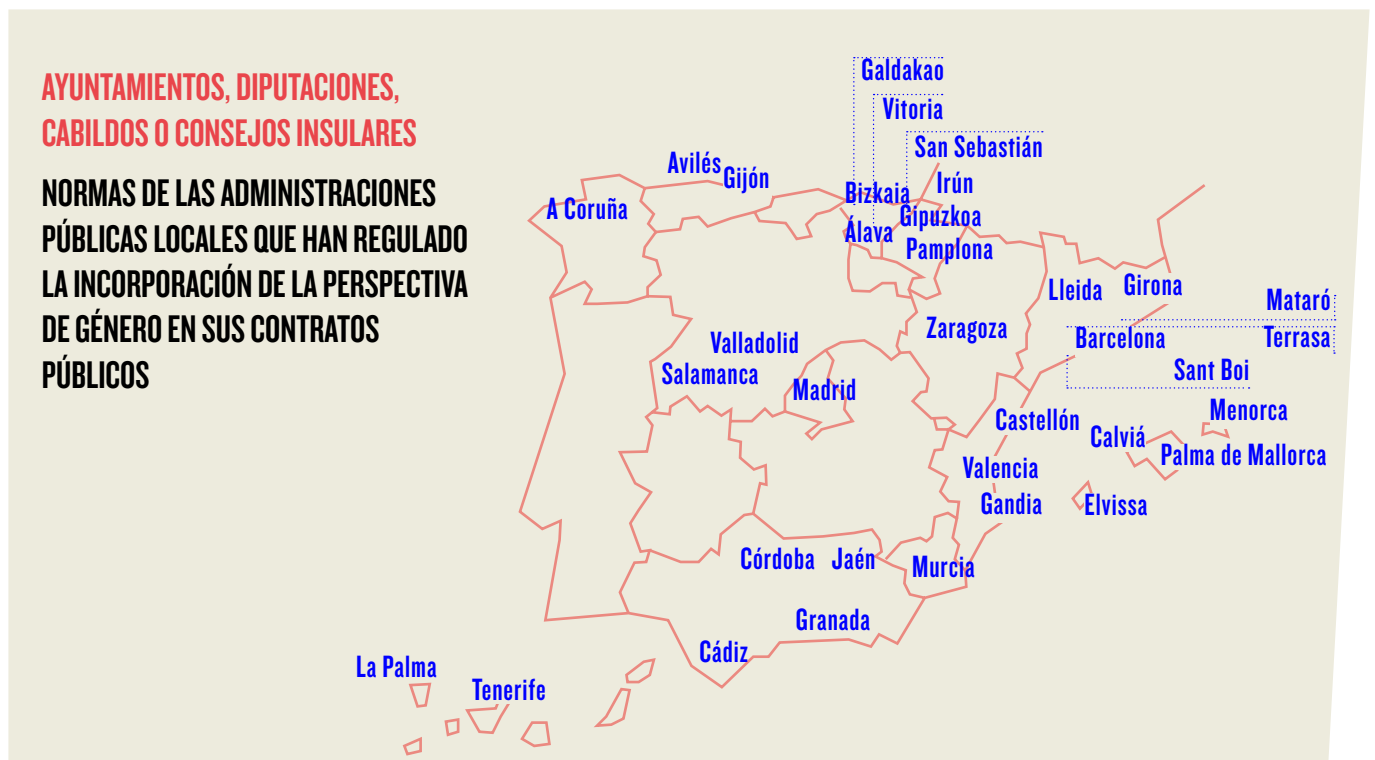
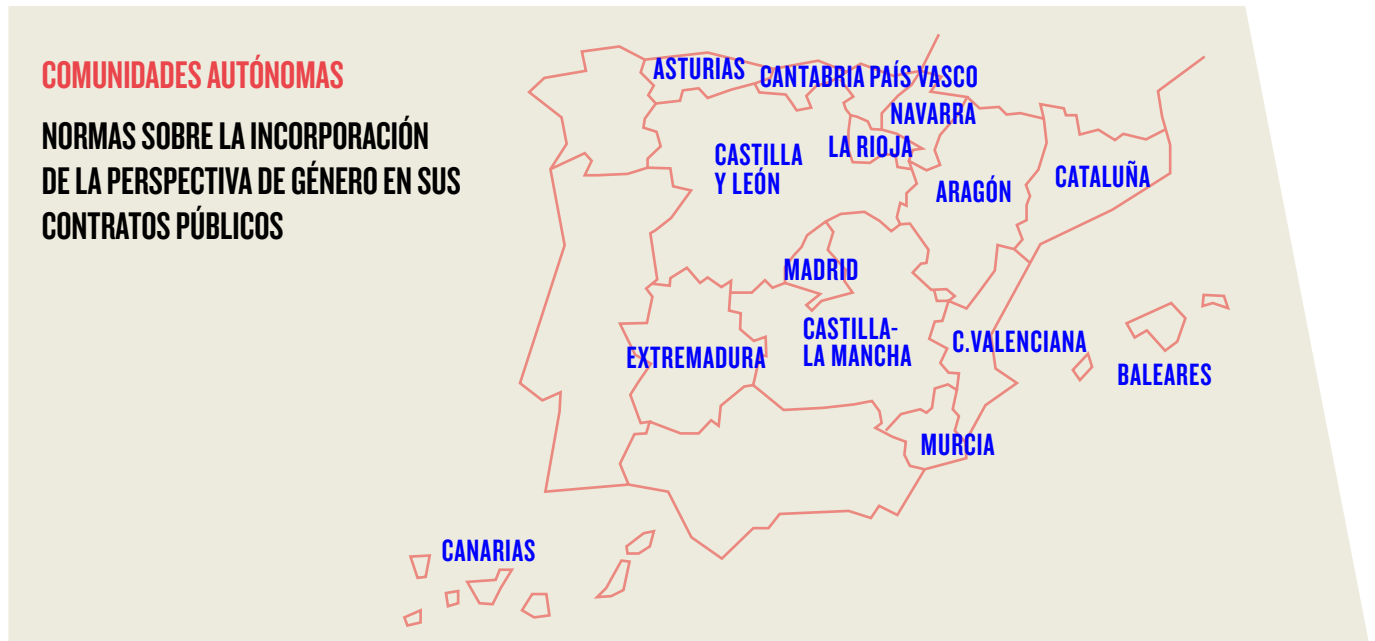
El marco jurídico resulta por completo propicio, pero además hemos avanzado en la conciencia ciudadana, la sensibilización hacia las desigualdades por razón de género y la corresponsabilidad, lo que genera un escenario muy favorable a la incorporación de cláusulas para la igualdad en las políticas públicas.

Por último, además del marco jurídico y la sensibilidad social, disponemos de un tercer elemento a favor: la experiencia acumulada. Juristas, técnicas y técnicos que han participado en la elaboración de pliegos, y un conjunto de administraciones públicas comprometidas que han apostado estos años por la inclusión de cláusulas de género. Estas lecciones aprendidas poseen un valor capital: las buenas prácticas y algunos desaciertos proporcionan la base sobre la que se fundamentan los contenidos de esta guía.

1.2. ÁMBITO LOCAL Y AUTONÓMICO

En el capítulo introductorio hemos mostrado la legislación autonómica sobre igualdad que se refiere a la contratación pública, y ahora es el momento de realizar la cita inversa: mostrando las distintas normas autonómicas sobre contratación pública que se refieren a la igualdad entre mujeres y hombres.

Y puesto que esta guía se dirige de manera muy particular a las entidades locales, en el segundo mapa interactivo vamos a presentar también las diversos acuerdos, decretos e instrucciones de las administraciones públicas locales que han regulado la incorporación de la perspectiva de género en sus contratos públicos.



I.3. ESPAÑA: UN EJEMPLO EN EUROPA

En agosto de 2022, la Comisión Europea a través del EIGE (Instituto Europeo para la Igualdad de Género) publicó el estudio titulado: “Contratación pública con perspectiva de género en la UE”.

Para esta publicación se analizaron de manera pormenorizada las mejores prácticas y los sistemas normativos de los 27 países de la Unión Europea, e incluye un análisis legal, un informe de síntesis, estudios de caso y recomendaciones sobre la institucionalización de la compra pública con perspectiva de género.



Gender Mainstreaming

Gender-responsive public procurement in the EU

[VER Y DESCARGAR]

3. Case studies on gender-responsive public procurement

This chapter presents 11 examples of good practices that were legally revised and developed as full case studies. Six case studies are related to legal, regulatory and policy frameworks, while the other five are examples of public procurement procedures.

3.1. Case studies related to legal, regulatory and policy frameworks

3.1.1. Most advanced ecosystem for gender-responsive public procurement: all national level: the case of Spain

Country and/or contracting authority / public authority

Spain

The research findings show that Spain is the EU Member State with the most favourable ecosystem for GRPP.

Brief description of the context

In Spain, the gender perspective forms an integral and inseparable part of SRPP, leading to SRPP being fully associated with gender equality.

Gender equality is mainstreamed in the numerous agreements, laws, regulations, decrees, and regional and local instructions on SRPP that exist across Spain. This reflects the decisive role that gender equality bodies have played in advancing GRPP in the country, with gender mainstreaming gradually permeating all spheres of the public administration. Nowadays, even in the many cases in which gender equality departments or experts are not involved in procurement processes, gender clauses and criteria are still incorporated.

In Spain, the incorporation of Directive 2014/24/EU into national legislation was preceded by a preliminary draft law. The inclusion of social and gender equality criteria was not sufficiently developed in this draft law. Two third-sector organisations, the Spanish Social Economy Employers' Confederation and the Alternative and Solidarity Economy Network, drafted several amendments to the bill, which were incorporated into the current law on public sector contracts.

Legal and regulatory framework

Spain has a favourable legal framework for GRPP. Spanish procurement legislation represents an important step forward in the EU in terms of integrating the gender perspective within public procurement, as the wording of this legislation goes much further than Directive 2014/24/EU. Spanish Law No 9/2017 on public sector contracts contains the following relevant provisions:

- the mandatory and cross-cutting duty to include social criteria (not specifically gender criteria) in all public contracts (Article 13), as well as the obligation to put social criteria into practice (Article 20), which stipulates that at least one special performance condition of a social nature must be included and the fourth additional provision, namely that relating to contracts reserved for organisations employing people with disabilities;
- a description of the subject matter of the contract in relation to social criteria (Article 19) – the inclusion of social criteria will draw bidders' attention to the importance of social considerations and will determine the applicable criteria in their contracts;

the requirement for the tender budget to be broken down by sex (Article 100.2) – public spending can have different impacts on women and men, so by using data broken down for women and men, such inequalities can be assessed and addressed;

the possibility of requesting labels or certifications relating to gender equality (Article 107) – performance under award criteria, contracting authorities may request that bidders provide a third-party label or certification;

the prohibition on contracting companies with more than 250 workers that fail to comply with the obligation to have an equality plan (Article 71) – bidders or candidates who have violated national law can be excluded from participation in the tendering procedure;

technical capacity in social matters (Article 90) – compulsory requirements to be met by the potential suppliers to be considered in the procurement procedure can include social considerations;

award criteria with a gender perspective (Article 145) – award criteria determine the outcome of a tender and are a key tool for addressing gender issues in the delivery of public contracts;

tie-breaking criteria relating to equality between women and men (Article 147) – tie-breaking criteria can contribute to GRPP by taking account of specific skills, experience and the technical capacity to implement gender aspects of the contract and by not erecting barriers to participation for 'non-traditional' contractors, which may include SMEs, women-owned businesses and social enterprises;

special implementation conditions relating to gender equality (Article 202) – the requirements to be fulfilled by the supplier during the execution of the contract can include gender considerations.

Royal Decree No 94/2018 implements Article 22 of the law on public sector contracts by setting up an interministerial commission for the inclusion of social criteria or clauses in public procurement. The interministerial commission is under the authority of the Ministry of Equality and includes representatives of all ministries. Its primary role is to analyse and monitor the application of social clauses in public procurement procedures. The interministerial commission is also responsible for preparing and implementing proposals, recommendations, reports, studies and guidelines for the Spanish government.

Royal Decree No 94/2018 implements Article 22 of the law on public sector contracts by setting up an interministerial commission for the inclusion of social criteria or clauses in public procurement. The interministerial commission is under the authority of the Ministry of Equality and includes representatives of all ministries. Its primary role is to analyse and monitor the application of social clauses in public procurement procedures. The interministerial commission is also responsible for preparing and implementing proposals, recommendations, reports, studies and guidelines for the Spanish government.

The plan to promote strategic public procurement and socially responsible purchasing was set out in accordance with the agreement adopted by the Council of Ministers on 12 April 2019.

The gender equality framework relevant for GRPP includes the following:

- Organic Law No 3/2007 for effective equality between women and men refers to public procurement as a tool for the administration to promote gender equality. Article 33 stipulates that public administrations can establish special conditions to promote gender equality in the labour market, in the execution of their contracts. Article 34 establishes that the Council of Ministers will annually set performance conditions measures for the central state administration to promote effective equality between women and men in the labour market.
- Royal Decree 901/2020 (19), which regulates gender equality plans and their registration, states that no company with more than 50

(19) Royal Decree 901/2020 of 13 October, which regulates gender equality plans (https://www.boe.es/boe/2020/10/13/BOE-A-2020-12216)

Gender-responsive public procurement in the EU

Cabe enfatizar de dicho estudio los siguientes titulares:

“Los resultados de la investigación muestran que España es el Estado miembro de la Unión Europea con el ecosistema más favorable para la contratación pública con perspectiva de género”.

“La mayoría de las leyes nacionales de contratación pública no se refieren a la igualdad de género. Pero hay excepciones, como España, cuya Ley 9/2017 de contratos del sector público, incorpora el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Esto ha tenido un efecto multiplicador”.

“En España la compra pública socialmente responsable incorpora de forma consustancial la perspectiva de género”.

No podemos sino recomendar la consulta de esta publicación, en la que se cita a España de forma reiterada como buena práctica, y en particular en las páginas 32 a 36, donde se detalla y analiza el caso nacional español.

Para un mayor detalle sobre su contenido, les remitimos al **Anexo 4** de esta guía, donde se encuentra una versión traducida de este apartado, que constituye un completo diagnóstico sobre la contratación pública con perspectiva de género en España y que fue contrastado, analizado legalmente y finalmente publicado en el más avanzado estudio de la Unión Europea en la materia.

I.4. OPCIONES TÉCNICAS Y TEMÁTICAS

El gran objetivo de esta guía es proporcionar un conocimiento exhaustivo para incorporar cláusulas de género en los pliegos de contratación pública. **Y para lograrlo es preciso plantearse dos cuestiones: qué y cómo.**

El qué implica discernir qué tipo de temática o cláusula concreta sobre igualdad de género es más adecuada a cada tipo de licitación, pues habrá contratos idóneos para fomentar el empleo de mujeres y otros relativos a la formación en materia de igualdad de la empresa contratista.

El cómo supone conocer cuál es la fase del procedimiento de licitación más conveniente para incorporar cada cláusula, pues en ocasiones resultará oportuno incluir un criterio de adjudicación, o una condición de ejecución, o un requisito de solvencia técnica, etc.

Aunque a lo largo de esta guía abordaremos con detalle cada fase del procedimiento y las distintas materias de género, vamos ahora a esbozar las diferentes opciones técnicas y temáticas. Comprender y asimilar bien este apartado nos permitirá avanzar y asimilar de forma más sencilla los sucesivos contenidos de esta guía.

TEMÁTICAS Y ASPECTOS DE GÉNERO

Como iremos viendo en los temas siguientes, la LCSP a lo largo de su articulado se refiere a una enorme variedad de objetivos sociales y de género, pero es preciso tener en cuenta que dicha relación constituye un listado ejemplificativo y abierto, es decir, que no impide considerar otros aspectos no expresamente descritos en la LCSP¹⁷.

Ciñéndonos en exclusiva a las cláusulas de género, la variedad es amplísima, por lo que los órganos de contratación o las administraciones públicas contratantes a menudo adoptan acuerdos o incorporan clausulados sobre las temáticas de género más relevantes o prioritarias. Por ejemplo, priorizan el empleo de mujeres, o la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, o la aplicación de medidas de conciliación, o la mejora de sus condiciones laborales.

A modo de resumen y sin ánimo exhaustivo, vamos a exponer algunos los ámbitos temáticos más relevantes, de **cláusulas de género susceptibles de ser incorporadas en los pliegos de contratación:**

- **Generar condiciones** laborales de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas que ejecutan contratos públicos.
- **Facilitar** la inserción laboral de mujeres en situación de exclusión social, o víctimas de violencia de género, o con discapacidad.
- **Promover** el acceso al empleo de las mujeres, y de mujeres en puestos de responsabilidad.
- **Diseñar y aplicar** un lenguaje inclusivo, o protocolos para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.
- **Garantizar** la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- **Promover** la sensibilización y la formación interna en materia de igualdad en las empresas contratistas.
- **Incorporar** en la prestación contractual acciones de prevención de riesgos y salud laborales con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo.
- **Garantizar** que al menos el 50% de las personas beneficiarias sean mujeres.
- **Solicitar** datos desagregados por sexo o evaluar la prestación con perspectiva de género.
- **Establecimiento** y aplicación de medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas usuarias o beneficiarias.

LAS OPCIONES TÉCNICAS Y PROCEDIMENTALES

Hemos mostrado las opciones temáticas esenciales y más habituales, pero ahora llega el encaje procedimental: ¿en qué fase del proceso de licitación o en qué sección de los pliegos se deben incorporar dichas cláusulas?

En este apartado vamos a ofrecer las claves para responder a esta pregunta, pero antes de entrar en materia recomendamos tener en cuenta lo siguiente: de manera habitual, cuando una administración pública se propone la inclusión de cláusulas para la igualdad, lo primero y único que se plantea es qué se puede valorar, o a lo sumo a qué se puede obligar. Es decir, se están ciñendo las posibilidades a los criterios de adjudicación (valoración), o a las condiciones especiales de ejecución (las obligaciones).

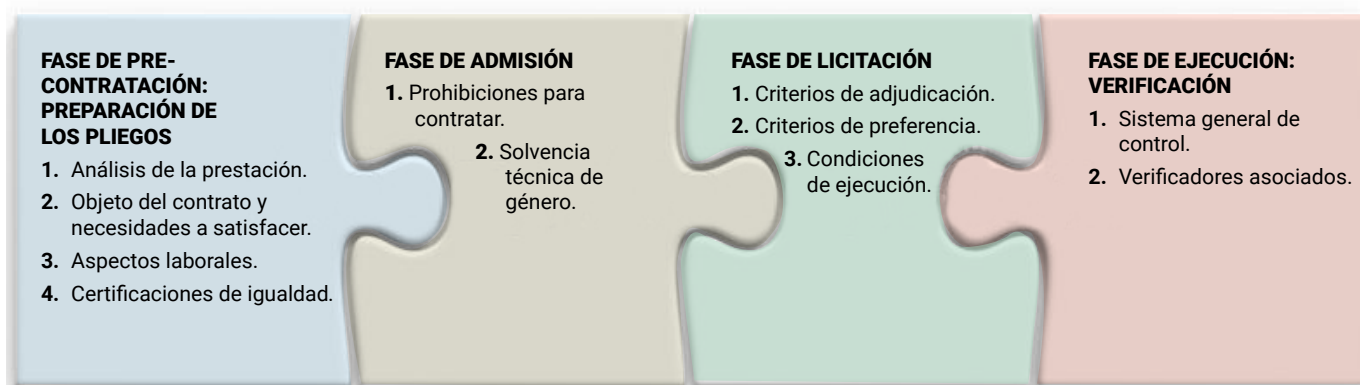
Sin embargo, aconsejamos abordar las licitaciones públicas con una visión más amplia y para ello debemos considerar que el tracto sucesivo de un contrato público se compone de cuatro fases principales: la preparación del contrato; la fase de admisión; la licitación y adjudicación; y por último la ejecución y su extinción¹.

Y advertimos que no debemos centrarnos solo en las fases de admisión y de licitación, sino que con la misma o mayor importancia debemos atender a la fase de preparación del contrato (analizar su contenido para incluir a posteriori las cláusulas más adecuadas), y a su fase de ejecución y extinción (en la que se verificará su efectivo cumplimiento).

1. Hemos delimitado y hecho coincidir las fases con la categorización de la Comisión Europea, que divide las fases de la contratación pública en: Pre-adquisición, adquisición (admisión y licitación), y post-adquisición.

Ambos momentos procedimentales (preparación y ejecución) son a menudo obviados, y dicha omisión invalida cualquier buena intención, pues convertirá en ineficientes las cláusulas para la igualdad que se incluyan en los pliegos. Y por esta razón en la presente guía no solo nos referiremos al clausulado de género más habitual sino también y de forma insistente a la preparación de los contratos y a la verificación de las cláusulas para la igualdad.

Reiterando esta necesidad de abordar la inclusión de cláusulas para la igualdad con una perspectiva amplia, vamos a resumir primero y a esbozar mediante sencillos ejemplos las diferentes posibilidades que más adelante analizaremos con detalle.



1. ¿Queremos adecuar los criterios de género al contenido de la prestación?

- Debemos analizar las desigualdades específicas del sector productivo de la prestación, considerar la plantilla necesaria para su ejecución, así como las características y contenido del contrato.

2. ¿Queremos explicitar en el propio título y descripción del contrato que incorpora criterios de género?

- Habrá que definir el objeto del contrato con perspectiva de género.
- Y de manera añadida justificar en el expediente y en las necesidades a satisfacer la inclusión del principio de igualdad de mujeres y de hombres.

3. ¿Queremos impedir que participen y puedan concursar en la licitación aquellas empresas que estando obligadas por ley no han diseñado y aplicado un Plan de Igualdad?

- Se deberá señalar una prohibición para contratar.

4. ¿Queremos exigir un requisito que exija experiencia o formación en materia de igualdad para poder participar en la licitación?

- Será preciso incluir un criterio de solvencia técnica social.

5. ¿Queremos obligar a que al menos el 50% de la plantilla que ejecute el contrato sean mujeres?

- Se deberán incluir condiciones especiales de ejecución del contrato.

6. ¿Queremos valorar o puntuar a aquellas empresas que ejecuten el contrato con una plantilla compuesta al menos en un 50% por mujeres?

- Se deben incluir criterios de adjudicación del contrato.

Aún a riesgo de que resulte reiterativo, volvemos a insistir en el siguiente listado sobre las fases del procedimiento de contratación en las que cabe incluir cláusulas de género, y aportamos las referencias de los artículos de la Ley 9/2017, de contratos del sector público, que avalan su inclusión.

	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA LEGAL
PRINCIPIO GENERAL	Deber preceptivo y transversal de incluir criterios sociales en todos los contratos públicos.	1.3. LCSP
FASE DE PREPARACIÓN	Descripción del objeto del contrato con perspectiva de género	99 LCSP
	Justificación del expediente y necesidades a satisfacer con perspectiva de género	1.1. y 28.1 LCSP
	Aspectos laborales: –Plantilla necesaria y cualificación. –Convenio aplicable. –Costes laborales.	100, 101 y 116 LCSP
	Etiquetas y certificaciones sociales.	127 LCSP
FASE DE ADMISIÓN	Prohibiciones para contratar	71 LCSP
	Solvencia técnica	90 LCSP
FASE DE LICITACIÓN	Criterios de adjudicación	145 y 157 LCSP
	Criterios de preferencia o desempate	147 LCSP
	Condiciones especiales de ejecución	202 LCSP
FASE DE EJECUCIÓN Y VERIFICACIÓN	Calificación de criterios relacionados con la igualdad como obligaciones contractuales esenciales	122.3. y 202.3 LCSP
	Establecimiento de penalidades y opción de resolución en caso de incumplimiento.	71.1.c), 192.1 y 211 LCSP
	Establecimiento de verificadores específicos para cada cláusula de género	122.2 LCSP
	Asignación de la responsabilidad de comprobación y control a la persona responsable del contrato o la unidad de seguimiento.	62.1 y 194.1 LCSP

2. FASE DE PRE-CONTRATACIÓN: PREPARACIÓN DE LOS PLIEGOS

2.1. ANÁLISIS DE LA PRESTACIÓN CONTRACTUAL

Como hemos apuntado antes, resulta imprescindible poner el foco en la fase de análisis y preparación de los contratos, pues en demasiadas ocasiones se aborda la redacción de los pliegos repitiendo los contenidos de una licitación similar precedente. O en ocasiones el personal responsable de la redacción de los pliegos carece del tiempo necesario para analizar la prestación y sus características, lo que determinará optar por unas cláusulas de género coherentes y adecuadas.

Debemos considerar que al incorporar en los pliegos las cláusulas para la igualdad se incurre a menudo en el error de no particularizarlas de forma adecuada a las características de cada contrato, y la consecuencia es su inadecuación o la desproporción entre la finalidad perseguida en materia de género y la realidad de las prestaciones a contratar.

Analizar el contenido y las características del contrato significa tomar en consideración su valor estimado, su duración, su sector de actividad, su objeto contractual, la plantilla necesaria y su cualificación, las condiciones y costes laborales, la oferta del mercado, si existe deber de subrogación, e incluso el nivel de responsabilidad social y de sensibilización en materia de género existente en el ámbito de que se trate.

En suma, la LCSP aborda con un enfoque integral la contratación pública responsable, y con carácter previo a la redacción de los pliegos establece una serie de medidas, tanto de análisis como preparatorias, plenamente acertadas para que posteriormente la incorporación de criterios de género resulte idónea y adaptada a las características del contrato. No siempre será posible aplicar estas medidas, pero conviene conocerlas para cuando resulten idóneas.

MALAS PRÁCTICAS

Exponemos unos ejemplos de habituales malas prácticas.

Se valora disponer y aplicar un Plan de Igualdad, generando una clara discriminación entre empresas de más de 50 personas en plantilla (que ya están obligadas por ley, y no cabe premiarlas por ello), y las de menos de 50 personas (a las que les supone una carga gravosa y excesiva).

Más aún, se valora disponer y aplicar un Plan de Igualdad, cuando en realidad y para las empresas obligadas a ello, conforma una prohibición para contratar expresamente prevista en la LCSP.

**MALAS
PRÁCTICAS**

Se incorporan clausulados que exigen que el 50% de la plantilla sean mujeres, sin tener en cuenta que existen sectores notoriamente feminizados y otros claramente masculinizados. En un caso como en otro la cláusula se convierte en absurda: resultará imposible cumplir un 50% de mujeres en un contrato de obras, y será irrelevante en un servicio de limpieza.

Se incorporan clausulados completamente genéricos e inconcretos, que no producen ningún efecto y además son imposibles de verificar. Por ejemplo: “se garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en la plantilla que ejecute el contrato”.

Se incorporan clausulados que valoran o exigen la contratación de mujeres, sin tener en cuenta si existe deber de subrogación de la plantilla, lo que la convierte casi en ineficaz.

Se incorpora una cláusula de género cuyo contenido se refiere al mero cumplimiento de la legislación vigente, lo que en verdad no aporta ningún valor añadido.

Se incorporan clausulados que valoran o exigen el contratar a mujeres en puestos cualificados, pero sin haber realizado un análisis de la plantilla necesaria para la correcta prestación contractual, por lo que tal vez ningún puesto a cubrir sea cualificado.

Se incorporan clausulados aptos para una licitación a la que concurren grandes empresas, pero inadecuados para la que se presentarán micropymes, autónomos o autónomas.

Se aplican los mismos criterios relacionados con la igualdad a un contrato de 2.000€ que a otro de 400.000€, o se copia y pega la misma cláusula para un contrato cuya duración es de dos meses, que para otro que con las prórrogas puede abarcar cinco años.

Se señala el mismo tipo de clausulado de género para un contrato cuyo sector de actividad se encuentra avanzado en materia de igualdad, que para otro más reaccionario.

CHECK-LIST

Cabe señalar que resulta imposible establecer un listado automático de cláusulas de género que puedan ser incorporadas para cada licitación. Al respecto debe tenerse en cuenta que existen 9.455 objetos contractuales o CPV ¹, pero incluso para el mismo objeto contractual pueden existir variantes en función del tipo de procedimiento, el importe de licitación, el hecho de que exista o no subrogación o las propias características de la prestación.

1. El CPV (Common Procurement Vocabulary o Vocabulario Común de Contratación Pública) define el objeto de un contrato, y consiste en un sistema de categorización de todas las actividades económicas susceptibles de ser contratadas en la Unión Europea.

Por último, cada administración pública puede plantearse finalidades diferentes en materia de igualdad, y así un órgano de contratación puede considerar prioritario fomentar el empleo femenino, otra aplicar medidas de conciliación y una tercera generalizar el uso del lenguaje no sexista.

Hechas estas salvedades, exponemos una lista de chequeo, que, utilizando un sistema de identificación y respuesta, pueda servir de base para seleccionar la cláusula o las cláusulas más idóneas para cada tipo de prestación:

PREGUNTAS	CLÁUSULA ADECUADA
<p>¿Requerirá la ejecución del contrato contratar nuevo personal?</p> <p>¿Es un contrato intensivo en mano de obra?</p> <p>¿Se trata de un sector notoriamente masculinizado?</p> <p>¿Se trata de una prestación con deber de subrogación pero que requerirá cubrir bajas, vacaciones o sustituciones?</p>	<p>CONTRATACIÓN DE MUJERES</p>
<p>¿Se trata de un sector de actividad cuyos puestos de gerencia, cualificados o de responsabilidad están ocupados de forma mayoritaria por hombres?</p> <p>¿La prestación requerirá emplear a personal en puestos cualificados, de responsabilidad o con titulación media o superior?</p>	<p>CONTRATACIÓN DE MUJERES EN PUESTOS CUALIFICADOS O DE RESPONSABILIDAD</p>
<p>¿Es un contrato intensivo en mano de obra y que requerirá contratar personal en puestos no cualificados?</p> <p>¿Existen planes u objetivos de empleo específicos para fomentar el empleo de colectivos o perfiles de mujeres en riesgo de especial vulnerabilidad?</p>	<p>CONTRATACIÓN DE MUJERES EN RIESGO DE ESPECIAL VULNERABILIDAD</p>
<p>¿Se trata de un sector de actividad masculinizado o poco avanzado en igualdad?</p> <p>¿La ejecución del contrato requiere atención al público o trato directo con las personas usuarias o beneficiarias?</p>	<p>FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A LA PLANTILLA</p>
<p>¿La prestación contractual integra de manera transversal la perspectiva de género?</p> <p>¿Se trata de una actividad cuyo contenido y características solamente puede prestada de manera adecuada por personal con formación y experiencia en materia de igualdad?</p>	<p>CUALIFICACIÓN Y EXPERIENCIA Y EN MATERIA DE IGUALDAD</p>

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

PREGUNTAS

CLÁUSULA ADECUADA

¿Se trata de una prestación especialmente sensible por las personas usuarias o beneficiarias de la actividad?

¿Se trata de una prestación que requiere más de 15 personas trabajadoras para su ejecución?

¿Se trata de una prestación en el que se emplea a mujeres trabajadoras de forma minoritaria?

FORMACIÓN Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

¿Se trata de una prestación con un significativo empleo de documentación, cartelería, imágenes o textos?

¿La empresa contratista deberá tratar de forma directa con las personas usuarias o beneficiarias, así como entregar o emplear materiales o documentación?

¿Se trata de una actividad que se caracteriza por su difusión, significación o visibilidad?

LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS NI DISCRIMINATORIAS

¿Se trata de un sector de actividad notoriamente masculinizado?

¿Se trata de una prestación que requiere esfuerzo físico y/o proclive a lesiones, accidentes o enfermedades laborales?

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

¿Se trata de un sector sin convenio colectivo, salarios bajos o condiciones laborales precarias?

MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES Y SALARIALES

¿Se trata de una prestación donde la participación de las mujeres resulta tradicionalmente minoritaria?

¿Se trata de un sector de actividad o prestación en el que se desea promover e incrementar la participación de mujeres?

NÚMERO O PORCENTAJE DE MUJERES BENEFICIARIAS

¿Se desconoce el número de mujeres y de hombres usuarios o beneficiarios de la prestación?

¿Se trata de una prestación en la que resulta imprescindible evaluar su impacto con perspectiva de género?

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

PREGUNTAS

CLÁUSULA ADECUADA

¿Se trata de una prestación con una plantilla de mujeres mayoritaria?

¿Se trata de un sector productivo que precisa establecer dispositivos específicos de conciliación para favorecer la contratación de mujeres?

¿Se trata de un ámbito de actividad con jornadas partidas, horarios a turno, o trabajo en festivos y fines de semana?

¿Cabe evaluar determinadas características o políticas susceptibles de ser aplicadas a la prestación contractual y/o a la plantilla que ejecute el contrato?

¿La prestación contractual es susceptible de integrar de forma significativa y transversal la perspectiva de género?

En todos los casos.

En todos los casos.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

CONVENIO DE EMPRESA CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD. CERTIFICADO DE IGUALDAD. PROTOCOLOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRESTACIÓN: DIAGNÓSTICO, OBJETIVOS, ACTIVIDADES, PERSONAS BENEFICIARIAS Y EVALUACIÓN

VERIFICAR QUE LAS EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS EN PLANTILLA DISPONEN DE PLAN DE IGUALDAD

VERIFICAR LA INEXISTENCIA DE BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Y ahora de forma complementaria vamos a esbozar un cuadro orientativo sobre la idoneidad de las diferentes temáticas respecto a los más habituales tipos de contratos²:

	OBRAS	SERVICIOS	SUMINISTROS	ASISTENCIA TÉCNICA
Contratación de mujeres	✓	✓		✓
Contratación de mujeres en puestos cualificados o de responsabilidad	✓	✓		✓
Contratación de mujeres desfavorecidas o vulnerables	✓	✓		
Formación y sensibilización en materia de igualdad a la plantilla		✓		✓
Cualificación y experiencia y en materia de igualdad		✓		✓
Formación y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	✓	✓	✓	✓
Lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias	✓	✓	✓	✓
Salud laboral y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	✓	✓	✓	
Mejora de las condiciones laborales		✓	✓	
Número o porcentaje de mujeres beneficiarias		✓		✓
Datos desagregados por sexo	✓	✓	✓	✓
Medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar	✓	✓	✓	✓
Convenio de empresa con cláusulas de igualdad	✓	✓	✓	✓
Certificado o distintivo de igualdad	✓	✓	✓	✓
Diseño y aprobación de protocolos específicos en materia de igualdad (lenguaje, prevención del acoso).	✓	✓	✓	✓
Consideración de la perspectiva de género en el contenido de la prestación: diagnóstico, objetivos, actividades, personas beneficiarias y evaluación.		✓		✓
Plan de Igualdad	✓	✓	✓	✓
Brecha salarial / Auditoría retributiva	✓	✓	✓	✓

2. Pese a que se trata de contratos de servicios, por su especificidad y características propias hemos optado por referirnos de manera separada a los contratos de asistencia técnica, propios de trabajos técnicos jurídicos, o de arquitectura, ingeniería, consultoría, redacción de proyectos, etc..

2.2. OBJETO DEL CONTRATO Y JUSTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE

El objeto del contrato debe ser determinado y define las necesidades y funcionalidades a satisfacer. Dicho de forma coloquial: indica lo que se va a contratar.

Y aquí es preciso relacionar esta cuestión con los principios de acción positiva y transversalidad que hemos señalado anteriormente. Y para ello debemos diferenciar dos supuestos:

- » En primer lugar aquellos contratos, prestaciones o licitaciones cuyo objeto específico, finalidad principal y contenido concreto es la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres. Se trataría de objetos contractuales con perspectiva de género que implementan una acción positiva. Por ejemplo:



PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CONSULTORÍA Y ASISTENCIA TECNICA PARA LA ELABORACIÓN, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL V PLAN MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.



Anuncio de licitación

Número de Expediente **S.Acogida04/20-01/21**

Publicado en la Plataforma de Contratación del Sector Público el 14-01-2020 a las 13:57 horas.



Servicios de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género en la Casa de la Mujer de Cáceres y en la Casa de la Mujer de Badajoz.



- » **Y en segundo lugar, y más importante,** aquellos contratos de obras, servicios o suministros en los que la igualdad entre mujeres y hombre no constituye su objeto principal ni su finalidad específica.

En estos casos, la perspectiva de género se incorpora en los pliegos conforme al principio de transversalidad (artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007: las Administraciones públicas integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma activa en la definición, presupuestación y ejecución de sus políticas públicas en todos los ámbitos y en todas sus actividades).

Veamos algunos ejemplos significativos:



AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURIN DE LA TORRE
(MALAGA)

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F. P-2900700-B

EDIFICIO PUNTO INDUSTRIAL
C.P. 29130
TEL. 952 41 71 50
FAX 952 41 33 36

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARTICULARES PARA LA ADJUDICACIÓN MEDIANTE PROCEDIMIENTO NEGOCIADO SIN PUBLICIDAD, DEL CONTRATO DE SERVICIO PARA LA GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES, E IGUALITARIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A REALIZAR EN DIFERENTES DEPENDENCIAS MUNICIPALES.

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HA DE REGIR LA EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE INTERVENCIÓN CON JÓVENES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN FUENLABRADA, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO, FORMA DE UTILIZACIÓN DE VARIOS CRITERIOS DE VALORACIÓN Y TRAMITACIÓN ORDINARIA.

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL SERVICIO DE JARDINERÍA, MANTENIMIENTO DE ZONAS VERDES Y LIMPIEZA DE LOS ESPACIOS URBANIZADOS DEL CAMPUS DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE CON CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Anuncio del Ayuntamiento de Murcia por el que se convoca licitación pública para la prestación del servicio de «Realización del programa de desratización y desinsectación del municipio de Murcia, con perspectiva de género».



Como vemos en los pliegos anteriores, al margen de que se licite la gestión de actividades culturales, del servicio de intervención social, de la jardinería o del programa de desratización municipal, es posible definir el objeto del contrato con referencias a la perspectiva de género.

Así, la primera de las cuestiones que vamos a abordar es **si incluir o no una referencia a la perspectiva de género en el objeto del contrato**, pero para aquellas prestaciones que no están específica y directamente dirigidas a paliar las desigualdades entre mujeres y hombres. Por ejemplo: “servicio de jardinería con perspectiva de género”, o “servicio de limpieza con medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Y planteamos la cuestión con un triple enfoque:

1 ¿ESTÁ PREVISTO EN LA LEY?

2 ¿ES NECESARIO U OBLIGATORIO SI QUEREMOS INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PLIEGOS?

3 ¿ES ACONSEJABLE HACERLO?

La primera cuestión es sencilla se prevé expresamente en la legislación de contratos públicos. En concreto, el artículo 99.1. de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, señala que cabe definir el objeto de un contrato sin cerrarlo a una única solución, y añade que en particular se definirán así aquellas prestaciones que puedan incorporar innovaciones sociales o ambientales.

ARTÍCULO 99. OBJETO DEL CONTRATO

1. El objeto de los contratos del sector público deberá ser determinado. El mismo se podrá definir en atención a las necesidades o funcionalidades concretas que se pretenden satisfacer, sin cerrar el objeto del contrato a una solución única. En especial, se definirán de este modo en aquellos contratos en los que se estime que pueden incorporarse innovaciones tecnológicas, sociales o ambientales que mejoren la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se contraten.

Art. 99

Y a su vez, el artículo 35 se refiere al contenido mínimo de los contratos y reitera que en su formalización se indicarán las consideraciones sociales.

ARTÍCULO 35. CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO

1. Los documentos en los que se formalicen los contratos que celebren las entidades del sector público, salvo que ya se encuentren recogidas en los pliegos, deberán incluir, necesariamente, las siguientes menciones:
(...)
c) Definición del objeto y tipo del contrato, teniendo en cuenta en la definición del objeto las consideraciones sociales, ambientales y de innovación.

Art. 35

La normativa indica la opción por determinar el objeto contractual con innovaciones sociales, e incluso establece el imperativo (“se definirán”) en ciertos casos (“en los que se estime que se puede”).

Resuelta la primera cuestión (sí, se trata de una opción expresamente prevista en la normativa), abordamos la segunda: ¿es imprescindible definir el objeto del contrato con perspectiva de género para dar legalidad a los criterios que luego se señalarán en los pliegos?

Y para contestar es preciso hacer un preámbulo: la anterior legislación señalaba que los criterios de adjudicación y las condiciones de ejecución debían estar directamente vinculados al objeto del contrato, y en consecuencia se consideraba ilegal, por ejemplo, valorar el número o porcentaje de mujeres contratadas en una obra, ya que, si el objeto del contrato era la obra, resultaba que contratar mujeres no formaba parte del objeto del contrato y por lo tanto no era un criterio válido.

Sin embargo, ya no rige el requisito del derogado Real Decreto Legislativo 3/2011 (*los criterios de adjudicación deberán estar directamente vinculados al objeto del contrato*), pues dicha interpretación restrictiva fue superada en la Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública, texto que de forma literal ha sido incorporado en la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, resolviendo esta cuestión de forma definitiva. Con la nueva normativa la vinculación al objeto del contrato se establece en los términos del artículo 145.6 LCSP:

ARTÍCULO 145. REQUISITOS Y CLASES DE CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

6. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:

- a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;
- b) o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.

**Art.
145**

Y como argumentación añadida cabe aludir al [Informe 16/2015, de 4 de noviembre, de la Junta Consultiva de Contratación](#) de la Comunidad Autónoma de Aragón:

III. Posibilidad de incorporar aspectos sociales en la definición del objeto de los contratos.

Nada impide, por tanto, una «precisión social» del objeto del contrato, pues con ello no se afecta a la regla de transparencia pretendida por el CPV. La concreción «social» no desnaturaliza, ni esconde, el objeto principal de la prestación, ni implica una barrera de entrada contraria a la función del CPV. La fijación del código CPV cumplirá la información de facilitar el conocimiento de la licitación, y el operador económico interesado que haya localizado la licitación por búsqueda CPV podrá comprobar fácilmente la existencia de ese «perfil social» del objeto y, en función del mismo, decidirá si presenta o no su oferta.

La conclusión jurídica:

NO ES OBLIGATORIO NI CONSTITUYE UN REQUISITO NECESARIO EL REALIZAR UNA MENCIÓN EXPRESA EN EL OBJETO DEL CONTRATO A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



pues en su estricta definición legal del artículo 145.6, se halla vinculada de manera intrínseca a su objeto.

Vamos a explicarlo con un símil: no es necesario que para el suministro e instalación de alumbrado público se titule el objeto del contrato “con criterios medioambientales” por el hecho de que se exija la utilización de luminarias de bajo consumo. Dichos criterios están vinculados al objeto del contrato y además, todos y todas entendemos la situación de emergencia climática, o la necesidad de evitar emisiones y reducir el consumo eléctrico. Por añadidura suponen un ahorro en el gasto público.

Y lo mismo sucede con los criterios de género: conforman una prioridad social, deben integrarse en la contratación pública de forma transversal, atienden al interés público e implican una mayor eficiencia del uso de los fondos públicos. Y los criterios de género se consideran vinculados al objeto del contrato siempre que cumplan los requisitos del artículo 145.6.

No obstante,

SÍ QUE RESULTA ACONSEJABLE DEFINIR EL OBJETO DEL CONTRATO CON REFERENCIA A LA IGUALDAD DE GÉNERO CUANDO SEA RELEVANTE, YA QUE:



1. **Añade transparencia** al procedimiento, pues las empresas licitadoras están advertidas del contenido u obligaciones en materia de igualdad de la prestación.
2. **Proporciona mayor fuerza y valor** a las cláusulas de género, al declarar desde el propio objeto y título del contrato su importancia.
3. Por último, **materializa y visibiliza** la voluntad de la administración pública de contratar con criterios de igualdad entre mujeres y hombres, reflejando un mensaje de coherencia y sensibilización.

JUSTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE Y NECESIDADES A SATISFACER

Ahondando en el interés de definir el objeto del contrato de forma coherente y con alusiones a su contenido social, también recomendamos que, en la memoria justificativa del expediente de contratación, o al explicitar las necesidades a satisfacer, se realice una breve explicación del valor añadido y de la voluntad de contratar con perspectiva de género, incluso describiendo con detalle los objetivos concretos que se persiguen.

En este sentido, cabe citar la referencia del artículo 28.1. y de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público:

ARTÍCULO 28. NECESIDAD E IDONEIDAD DEL CONTRATO Y EFICIENCIA EN LA CONTRATACIÓN

1. Las 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, cuando se adjudique por un procedimiento abierto, restringido o negociado sin publicidad, deben ser determinadas con precisión, dejando constancia de ello en la documentación preparatoria, antes de iniciar el procedimiento encaminado a su adjudicación

Art. 28

Desde el punto de la vista de la integración transversal de la perspectiva de género en la contratación pública, se propone una declaración expresa en favor de una contratación pública responsable, y proporcionando a los procedimientos de licitación de una coherencia con el clausulado social en materia de igualdad que se vaya a incorporar.

La justificación del expediente permite relacionar el contenido del contrato con las desigualdades específicas entre mujeres y hombres de la propia prestación. Es decir, si se trata de un contrato de obras, procedería incorporar criterios de género que fomenten el empleo de mujeres y fundamentar con datos que se trata de un sector mayoritariamente masculinizado.

Exponemos como ejemplo dos pliegos, del Ayuntamiento Vitoria y del Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, que explicitan y argumentan el contenido en materia de género inherente a la prestación contractual, y su necesidad.

Objeto del contrato:

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ALUMBRADO PÚBLICO DE VITORIA GASTEIZ (2021).

Mejora de alumbrado público en el Parque de Gazalbide, túnel de la c/ Rioja, túneles de la c/ Pintor Teodoro Dublang y soportales de la calle Madrid, mediante la instalación de nuevas lámparas con tecnología Led, en sustitución de las actuales lámparas obsoletas y menos eficientes.

Necesidades a satisfacer con el presente contrato e idoneidad del mismo:

La ciudad inclusiva es la que responde a las necesidades de todas las personas que la habitan, independientemente de su género, su grado de movilidad, sus recursos económicos o las actividades que realice a lo largo del día. Y también, es la ciudad que pone en valor la vida cotidiana y que favorece el desarrollo de todas las actividades que cualquier persona lleva a cabo en ella, ya sean personas mayores, niñas, niños, mujeres u hombres.

Con el objetivo de dar cabida a numerosas aportaciones recogidas a través del "Buzón Ciudadano" de la web municipal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, se ha decidido mejorar la iluminación del parque de Gazalbide, varios túneles y soportales de la ciudad.

PLIEGO DE CONDICIONES ADMINISTRATIVAS PARA LA CONTRATACION, MEDIANTE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, DE LA PUESTA EN MARCHA DE ACTIVIDADES DE DINAMIZACIÓN SOCIOCULTURAL EN MATERIAS DE JUVENTUD, MAYORES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN DISTINTOS ESPACIOS MUNICIPALES.

1.1. Objeto del Contrato.

El objeto del contrato es la prestación de servicios que desarrollen y den respuesta a los objetivos planteados en el II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Ciudad Rodrigo, y que permitan sentar las bases para una redacción del III Plan de Igualdad.

1º.- JUSTIFICACIÓN DE SU NECESIDAD E IDONEIDAD.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 TRLCSP la celebración del presente contrato proyectado, se justifica por la necesidad de desarrollar los objetivos y actividades propuestos en el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Ciudad Rodrigo.

Por otro lado, con la apertura del Espacio Municipal para la Igualdad y el Centro de Mayores se trata de satisfacer las necesidades de atender la demanda de los mayores, de promover la igualdad entre mujeres y hombres y de la juventud, ofreciendo a todos ellos espacios de encuentro y de dinamización

El primer ejemplo es un contrato de mejora del alumbrado público, cuya justificación razona, con absoluta lógica, que una zona oscura o mal iluminada afecta de manera muy diferente a las actividades, los riesgos o las sensaciones de las mujeres y de los hombres.

En el segundo pliego se refiere de forma coherente al Plan de Igualdad municipal, lo que nos da pie para recomendar a los órganos de contratación que relacionen las prioridades establecidas en sus planes u ordenanzas de igualdad con las características del contrato y los criterios de igualdad susceptibles de ser incorporados en los pliegos.

2.3. ASPECTOS LABORALES

La nueva regulación de contratos públicos manifiesta su vocación responsable no solo en la búsqueda de fines sociales en su clausulado, sino que trata de generar un empleo digno y de calidad para las personas trabajadoras que prestan los contratos públicos, lo que debe conducirnos a considerar las desigualdades manifiestas entre mujeres y hombres en el mercado laboral: menor tasa de actividad, mayor desempleo, acumulación de contratos eventuales, acumulación de contratos con jornada parcial, discriminación salarial, puestos no cualificados, sectores feminizados y en consecuencia peor considerados y remunerados.

Por lo tanto, garantizar empleos dignos y de calidad debe conformar una cuestión primordial en la contratación pública, al igual que incluir la perspectiva de género y las problemáticas y necesidades de las mujeres en el marco de las relaciones laborales. Al respecto, la LCSP señala lo siguiente:

Presupuesto base de licitación. El presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia.

Art. 100

Cumplimiento de convenios. En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirá la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación.

Art. 122

Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral. Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, los convenios colectivos o las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral.

Art. 201

Valor estimado de los contratos. En los contratos de servicios y de concesión de servicios en los que sea relevante la mano de obra, en la aplicación de la normativa laboral vigente a que se refiere el párrafo anterior se tendrán especialmente en cuenta los costes laborales derivados de los convenios colectivos sectoriales de aplicación.

Art. 101

Expediente de contratación. En el expediente se justificará adecuadamente el valor estimado del contrato, incluyendo siempre los costes laborales.

Art. 116

Subrogación. Cuando una norma legal un convenio colectivo imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador, se deberá facilitar en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida. Esta obligación resultará igualmente de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas cuando estos estuvieran adscritos al servicio o actividad objeto de la subrogación.

Art. 130

Estos preceptos resultan de plena aplicación al abordar la inclusión de la perspectiva de género en los pliegos. Por ello vamos a fundamentar su importancia y a explicar su **potencial aplicativo:**

1. Se debe determinar la plantilla necesaria para ejecutar el contrato y su cualificación, establecer el convenio aplicable, señalar los costes laborales y desglosar el presupuesto de licitación conforme a los datos antedichos.
2. Partiendo de esta información será posible establecer las cláusulas de género más adecuadas en relación con las condiciones laborales y la propia plantilla que ejecute el contrato.
 - » Establecer cifras o porcentajes para la contratación específica de mujeres.
 - » Puesto que se debe indicar la categoría profesional, podremos establecer como criterios de adjudicación o condiciones especiales de ejecución un porcentaje de mujeres en puestos cualificados.

- » Estimando de forma adecuada las necesidades de plantilla y el perfil de cualificación requerido se podrán incorporar criterios de valoración u obligaciones relacionados con la contratación de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión social.
 - » Se podrán incorporar medidas dirigidas a la eliminación de la brecha o discriminación retributiva entre mujeres y hombres.
3. Y en aquellos casos en los que existe subrogación del personal, la información es aún mayor, pues se dispone de todos los datos sobre número de hombres y mujeres y su categoría profesional, o las condiciones salariales y laborales de quienes vinieran prestando el contrato. Con esa información debemos analizar las cuestiones más idóneas susceptibles de ser incorporadas a los pliegos, por ejemplo, ordenación de la jornada laboral, medidas de conciliación, condiciones salariales, categorías profesionales, o necesidades de formación.

2.4. ETIQUETAS Y CERTIFICACIONES DE IGUALDAD

Las etiquetas sociales, de género y ecológicas han sido expresamente reguladas en el artículo 127 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, que aporta interesantes novedades:

ARTÍCULO 127. ETIQUETAS

1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por "etiqueta": cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos.
2. Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, como aquellas relacionadas con la agricultura o la ganadería ecológicas, el comercio justo, la igualdad de género o las que garantizan el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:
 - a) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se refieran únicamente a criterios vinculados al objeto del contrato y sean adecuados para definir las características de las obras, los suministros o los servicios que constituyan dicho objeto.
 - b) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se basen en criterios verificables objetivamente y que no resulten discriminatorios.
 - c) Que las etiquetas se adopten con arreglo a un procedimiento abierto y transparente en el que puedan participar todas las partes concernidas, tales como organismos gubernamentales, los consumidores, los interlocutores sociales, los fabricantes, los distribuidores y las organizaciones no gubernamentales.
 - d) Que las etiquetas sean accesibles a todas las partes interesadas.
 - e) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta hayan sido fijados por un tercero sobre el cual el empresario no pueda ejercer una influencia decisiva.
 - f) Que las referencias a las etiquetas no restrinjan la innovación.

Art. 127

Cuando una etiqueta cumpla las condiciones previstas en el apartado 2, letras b), c), d) y e), pero establezca requisitos no vinculados al objeto del contrato, los órganos de contratación no exigirán la etiqueta como tal, pero, en sustitución de esta, podrán definir las prescripciones técnicas por referencia a las especificaciones detalladas de esa etiqueta o, en su caso, a partes de esta, que estén vinculadas al objeto del contrato y sean adecuadas para definir las características de dicho objeto.

3. Los órganos de contratación que exijan una etiqueta específica deberán aceptar todas las etiquetas que verifiquen que las obras, suministros o servicios cumplen requisitos que sean equivalentes a aquellos que son exigidos para la obtención de aquella.

El órgano de contratación aceptará otros medios adecuados de prueba, incluidos los mencionados en el artículo 128, que demuestren que las obras, suministros o servicios que ha de prestar el futuro contratista cumplen los requisitos de la etiqueta específica exigida.

4. Cuando los órganos de contratación no requieran en los pliegos que las obras, suministros o servicios cumplan todos los requisitos exigidos para la obtención de una etiqueta, indicarán a cuáles de dichos requisitos se está haciendo referencia.

5. La indicación de una etiqueta específica en las prescripciones técnicas en ningún caso exime al órgano de contratación de su obligación de detallar con claridad en los pliegos las características y requisitos que desea imponer y cuyo cumplimiento la etiqueta específica exigida pretende probar.

6. La carga de la prueba de la equivalencia recaerá, en todo caso, en el candidato o licitador.

La regulación del etiquetado social y de género posee un valor doble:

- Para los órganos de contratación supone un medio de prueba objetivo y verificable.
- Para las empresas concurrentes o licitadoras garantiza la libre concurrencia, la igualdad de trato y la no discriminación en el procedimiento.



Conviene destacar y resumir algunas de las **cuestiones más significativas**:

1. El propio concepto de etiqueta es amplio, siendo válido cualquier documento, certificado o acreditación.
2. Pueden referirse tanto a productos y servicios, como a los propios procesos y procedimientos, sean de fabricación o de organización y gestión.
3. **Pueden utilizarse como prescripciones técnicas, como criterios de valoración o como condiciones especiales de ejecución.**
4. La concesión de etiquetas o certificaciones deben basarse en criterios objetivos, verificables y no discriminatorios, ser otorgadas por organismos independientes de forma transparente, y ser accesibles a todas aquellas empresas interesadas.
5. Los requisitos exigidos para su obtención deben únicamente referirse a criterios vinculados al objeto del contrato y ser adecuados para definir las obras, suministros o servicios a contratar.
6. Es imprescindible que, aunque en los pliegos se señale una etiqueta concreta, se acepte cualquiera otra que cumpla los mismos requisitos (equivalente), e incluso que se acepte cualquier otro medio de prueba que demuestre el cumplimiento de dichos requisitos.
7. **La LCSP menciona expresamente las certificaciones relativas a la igualdad de género.**



- El distintivo "Igualdad en la Empresa" es un ejemplo de etiqueta, que otorga el Ministerio de Igualdad.
- Reconoce a empresas destacadas en el desarrollo de políticas de Igualdad de mujeres y hombres.
- Está regulado mediante la Orden PCI/120/2019, de 31 de enero.
- La mayoría de Comunidades Autónomas posee certificados similares. Por ejemplo la "Marca asturiana de excelencia en igualdad"; la "Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad"; el "Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género" de Castilla La-Mancha; el sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de la Comunidad Valenciana; la distinción "Óptima Castilla y León"; o la marca de "Excelencia Canaria en Igualdad".

Mostramos como buenas prácticas un pliego del Instituto Murciano de Acción Social, y otro de la Diputación Foral de Álava que valoran disponer de una certificación en materia de igualdad, y ambos con referencias a sus propios certificados de ámbito autonómico.

**PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES PARA LA CONTRATACIÓN
MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO, VARIOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN, DEL SERVICIO DE
CATERING DE LA RESIDENCIA PSICOGERIÁTRICA VIRGEN DEL VALLE**

B) PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO, DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA O CERTIFICADO DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Se acreditará este criterio por la presentación de cualquiera de los siguientes documentos:

- Certificado de inscripción en registro público del plan de igualdad, de acuerdo con lo dispuesto por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre;
- Certificación de igualdad de género de conformidad con la normativa UNE-EN ISO 26000:2021;
- Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, de conformidad con el Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas públicas o privadas.

Se valorará con 4 puntos si disponen de alguno de los documentos mencionados y 0 si no disponen de ella.

4 PUNTOS



Intervención psicosocioeducativa y acompañamiento social a víctimas de violencia de género y, mantenimiento físico de los pisos de acogida

2.3 COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: 1 punto

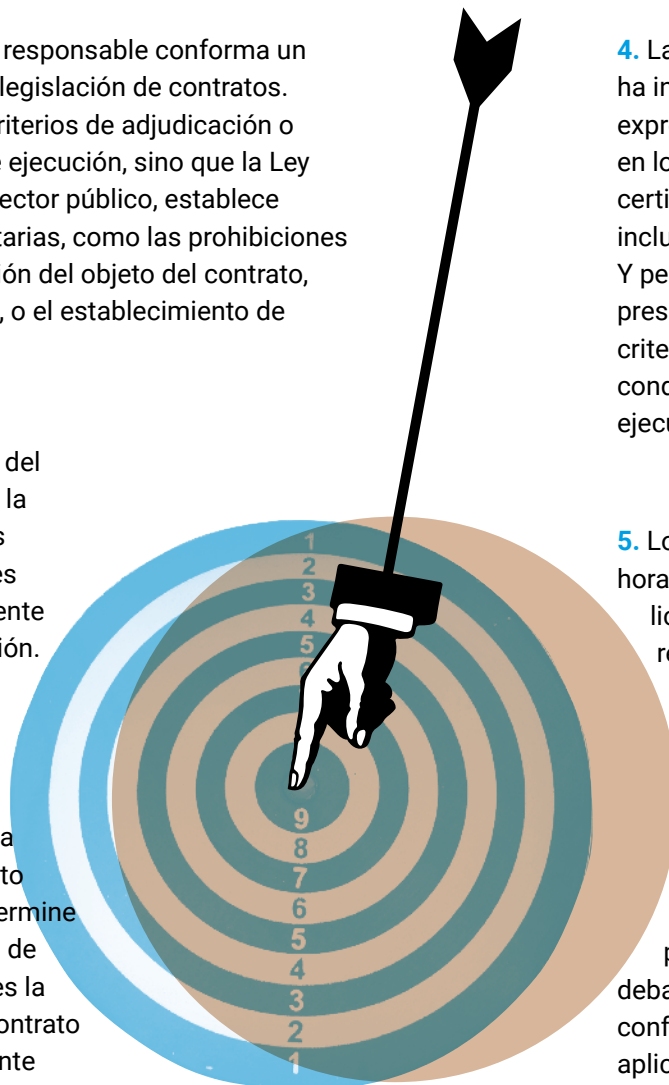
- Se concederá **1 punto** a las empresas licitadoras con reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres" otorgado por Emakunde, de acuerdo a lo regulado por Decreto 11/2014, de 11 de febrero (que sustituye al Decreto 424/1994, de 8 de noviembre)
- Se concederá **1 punto** a las empresas licitadoras que, no estando en el supuesto anterior, cuenten con el distintivo "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Igualdad, de acuerdo a lo regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

RESUMEN E IDEAS CLAVE: FASE DE PRE-CONTRATACIÓN

1. La contratación pública responsable conforma un principio transversal en la legislación de contratos. No solo cabe establecer criterios de adjudicación o condiciones especiales de ejecución, sino que la Ley 9/2017, de contratos del sector público, establece posibilidades complementarias, como las prohibiciones para contratar, la descripción del objeto del contrato, la solvencia técnica social, o el establecimiento de condiciones laborales.

2. Definir y titular el objeto del contrato con referencias a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una posibilidad expresamente establecida por la legislación.

3. No obstante, el definir el objeto del contrato con referencias a la perspectiva de género no es un requisito jurídico necesario que determine la legalidad en la inclusión de las cláusulas sociales, pues la vinculación al objeto del contrato se ha establecido legalmente con referencia al conjunto de la prestación contractual, en cualquier etapa de su ciclo de vida, y sobre las formas de producción o comercialización responsables y sostenibles.



4. La legislación de contratos ha incorporado de manera expresa la posibilidad de referirse en los pliegos a etiquetas y certificaciones de tipo social, incluidas las de igualdad. Y permite señalarlas como prescripciones técnicas, como criterios de valoración o como condiciones especiales de ejecución.

5. Los órganos de contratación a la hora de estimar el precio de licitación de un contrato deben realizar un cálculo de costes salariales conforme a la plantilla necesaria, la categoría profesional y el convenio colectivo aplicable. Y además deberán rechazar como baja temeraria o desproporcionada aquellas propuestas económicas por debajo de los costes establecidos conforme al convenio colectivo aplicable.

6. En materia de condiciones y derechos laborales, la nueva LCSP, establece que se pueden valorar o exigir (criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución), las mejoras salariales, o la formación a la plantilla, o el porcentaje de contratos indefinidos, para garantizar la subrogación de las personas trabajadoras, o referidas al cumplimiento de la normativa laboral.

3. FASE DE ADMISIÓN

3.1. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR

Las prohibiciones para contratar impiden a las empresas ser contratadas por ninguna administración pública. El impedimento se produce en la admisión a la licitación, de la que deberán ser excluidas.

La Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, establece en su artículo 71.1.d). una prohibición para contratar específica en materia de igualdad de mujeres y hombres, referida a la obligación de diseñar y aplicar un Plan de Igualdad.

ARTÍCULO 71. PROHIBICIONES DE CONTRATAR

1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

...

La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, podrá establecer una forma alternativa de acreditación que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo.

Art. 71

A su vez, el artículo 45 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres](#), concreta la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad para las empresas con más de 250 personas en plantilla. Y el artículo 46, describe el contenido y requisitos de un plan de igualdad.



Respecto a esta obligación, cabe advertir que el [Real Decreto-Ley 6/2019](#), de

“Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, ha introducido modificaciones que entrarán en vigor de forma progresiva, de modo que se ha reducido de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que sea obligatoria la negociación, diseño y aplicación de un plan de igualdad:

- » Desde el **7 de marzo de 2020**, a las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- » A partir del **7 de marzo de 2021**, a las empresas de más de 100 personas en plantilla.
- » A partir del **7 de marzo de 2022**, a las empresas de más de 50 personas en plantilla.

¿Cómo se aplica esta prohibición para contratar? En el artículo 72.1 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, se señala que se aprecia y aplica directamente por el órgano de contratación, lo que proporciona la competencia necesaria para excluir a una empresa.

¿Y cómo se acredita? El artículo 71.1.d) LCSP indica que se acreditará su cumplimiento mediante declaración responsable, por lo que las empresas licitadoras en el momento de la licitación únicamente deben manifestar si su plantilla es superior a 50 personas y en caso de serlo, realizar la declaración jurada en el sentido de cumplir dicha obligación.

Pero hay una pequeña laguna: una declaración responsable no acredita, sino solo manifiesta, así que debemos distinguir dos fases del procedimiento:

- **En el momento de presentación de las ofertas** por las empresas licitadoras, solo cabe exigir y aportar una declaración responsable en la que se manifieste su cumplimiento.
- **Tras adjudicar el contrato y con carácter previo a su formalización**, se requerirá de la empresa adjudicataria que acredite de manera fehaciente su efectivo cumplimiento, mediante una copia del plan de igualdad inclusivo de diagnóstico de situación, medidas adoptadas, estrategias y prácticas, así como sistema de evaluación y seguimiento.

En consecuencia, y para evitar que la declaración responsable no se compruebe de manera efectiva, proponemos un modelo de cláusula susceptible de ser incorporada en los pliegos de cláusulas administrativas:



PROPUESTA APLICATIVA. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR

1. Las empresas licitadoras deberán presentar una declaración responsable manifestando no hallarse incursas en ninguna prohibición para contratar, y de manera expresa deberán señalar que en el caso de que la empresa cuente con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras, han elaborado y aplicado un plan de igualdad para la plantilla de la empresa.
2. Una vez adjudicado el contrato y antes de su formalización, se requerirá de la empresa adjudicataria la acreditación efectiva de lo manifestado, mediante la inscripción del plan de igualdad en el Regcon, o mediante la entrega de una copia del plan de igualdad inclusivo de diagnóstico, medidas adoptadas y sistema de evaluación y seguimiento.

Respecto a los planes de igualdad, es preciso tener en cuenta una muy importante novedad legislativa: el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro.

El RD 901/2020 establece de forma minuciosa el procedimiento de negociación (art. 50), la exigencia de un diagnóstico (art. 70), y los contenidos mínimos (art. 80) de los planes de igualdad.

Es un cambio normativo muy relevante, pues además la autoridad laboral debe examinar su idoneidad, y ordenar su inscripción y publicación en el Regcon (**Registro y depósito de convenios colectivos y planes de igualdad**).

Precisamente el registro en el [Regcon](#) resulta una herramienta muy útil para comprobar que una empresa dispone de Plan de Igualdad, pues los órganos de contratación simplemente deben acceder al registro público y [realizar una búsqueda por NIF](#) para cotejar si una empresa dispone de plan de igualdad.

The screenshot shows the REGCON website interface. At the top, there is a header with the Spanish flag, the text 'GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL', the 'REGCON' logo, and the full name 'REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD'. To the right of the logo, there are silhouettes of people and language options: 'Castellano | Catalán | Euskera | Gallego | Valenciano'. Below the header, there is a navigation menu on the left with buttons for 'PÁGINA PRINCIPAL', 'ALTA USUARIO', 'ACCEDER A TRAMITACIÓN', 'CONSULTA PÚBLICA', 'CONSULTA INTERESADOS', 'BUSCAR EN TEXTOS', and 'ALTA AUTORIDAD LABORAL'. The main content area shows the breadcrumb 'Inicio | Ayuda Búsqueda Acuerdos por NIF' and the title 'AYUDA BÚSQUEDA POR NIF CONVENIOS COLECTIVOS, PLANES DE IGUALDAD Y RESTO ACUERDOS COLECTIVOS'. Below this, there is a section titled 'Ayuda Búsqueda Acuerdos por NIF' with the instruction: 'A continuación introduzca el NIF de la empresa por el que desea realizar la búsqueda; se mostrarán los trámites en REGCON asociados al NIF introducido:'. There is a text input field labeled 'NIF:' and a 'Siguiente' button.

3.2. SOLVENCIA TÉCNICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La solvencia técnica o profesional se configura como un requisito necesario para participar en una licitación, e implica un análisis de aptitud, que determina si las empresas que quieren participar poseen la capacitación, el equipo humano, la experiencia o la trayectoria adecuadas para ejecutar debidamente el contrato. El análisis de la solvencia se realiza con carácter previo a la evaluación de las propuestas y determina la admisión o no de la empresa a la licitación.

El artículo 74 de la LCSP se refiere en términos generales a la solvencia técnica, señalando que “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”. Y además que “los requisitos mínimos de solvencia 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”.

Establecido el marco general, cabe preguntarnos y analizar si cabe establecer criterios de solvencia técnica o profesional con perspectiva de género, exigiendo unos requisitos mínimos a todas las empresas que deseen participar en una determinada licitación. Para responderlo, citamos la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público:

ARTÍCULO 90. SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL EN LOS CONTRATOS DE SERVICIOS

3. Si el objeto contractual requiriese aptitudes específicas en materia social, de prestación de servicios de proximidad u otras análogas, en todo caso se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios en las referidas materias, lo que deberá acreditarse por los medios que establece el apartado 1 de este artículo.

Art. 90

Este artículo 90.3 se refiere a la posibilidad de exigir una solvencia técnica de tipo social en las licitaciones públicas de los contratos de servicios, señalando que los medios de acreditarla son los mismos que en cualquier otra licitación (art. 90.1 LCSP). Para explicar bien esta opción hay que advertir que la normativa de contratos es muy cautelosa y restrictiva respecto al establecimiento de límites a la competencia, y trata de evitar la inadmisión de empresas a una licitación salvo que esté plenamente fundamentada y resulte coherente con las características y la prestación del contrato.

El concepto es claro y además lógico: los requisitos de solvencia de tipo social o de género, no pueden establecerse para cualquier contrato, sino solamente cuando la correcta prestación del objeto del contrato requiera aptitudes específicas y complejas en dicha materia.

Para fijar el concepto exponemos dos ejemplos, el primero del Consorcio de la Zona Media de Navarra, y el segundo del Ayuntamiento de Benissa. Se trata de licitaciones cuyo objeto del contrato, contenido y finalidad se refieren explícitamente a la igualdad entre mujeres y hombres. En consecuencia, resulta coherente y proporcionado exigir como solvencia técnica una experiencia de trabajos relacionados con la perspectiva de género.

CARÁTULA DEL PLIEGO CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES DE LA LICITACIÓN DEL CONTRATO DE SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA CONSISTENTE EN LA ELABORACIÓN DE UN ITINERARIO DE TRABAJO PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN Y PROYECTOS DE LOS GRUPOS DE DESARROLLO RURAL Y LAS ENTIDADES TERRITORIALES.

Y como umbrales de solvencia técnica y profesional:

- Las personas participantes en el desarrollo del contrato deberán acreditar formación en igualdad de oportunidades y/o desarrollo local igualitario de al menos 100 horas o 10 créditos de formación complementaria por persona. Solo se tendrán en cuenta aquellos cursos de 100 horas o más de duración.



EXPEDIENT 617/2021

CONTRATO ABIERTO - IGUALDAD. TECER PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMRES DE BENISSA (2021-2024)

Requisitos obligatorios del equipo de trabajo. Las personas que desempeñen las funciones y tareas objeto del contrato deberán cumplir lo siguiente:

-Doctorado o Máster en materia de igualdad emitido por una universidad o bien formación en igualdad de mujeres y hombres mínima de 250 horas certificada.

- Profesional con experiencia acreditada de al menos 3 años en las siguientes funciones: - Organización y gestión de planes o proyectos de igualdad de mujeres y hombres municipales. Deberá acreditarse con certificados expedidos por las entidades municipales con las que ha trabajado.



Por último, proponemos un modelo de cláusula susceptible de ser incorporada en los pliegos como requisito de solvencia técnica con perspectiva de género:



PROPUESTA APLICATIVA. SOLVENCIA TÉCNICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Considerando que la prestación 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, lo que deberá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:

- Experiencia y trayectoria acreditada 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. A tal efecto se deberán acreditar un mínimo de x trabajos y un importe mínimo de facturación de estos de xxx euros.
- 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, debiendo acreditar que al menos x personas, poseen una formación mínima de xxx horas en materia de igualdad de género.

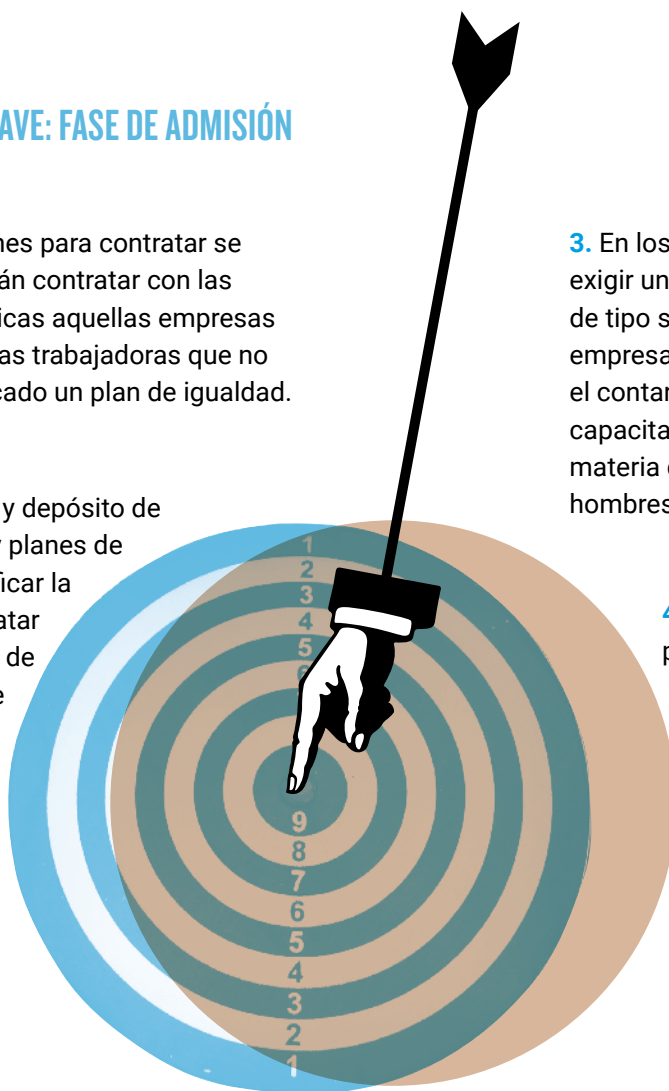
RESUMEN E IDEAS CLAVE: FASE DE ADMISIÓN

1. Entre las prohibiciones para contratar se establece que no podrán contratar con las administraciones públicas aquellas empresas con más de 50 personas trabajadoras que no hayan diseñado y aplicado un plan de igualdad.

2. El Regcon (Registro y depósito de convenios colectivos y planes de igualdad) permite verificar la prohibición para contratar relativa a la obligación de disponer de un Plan de Igualdad.

3. En los contratos de servicios cabe exigir una solvencia técnica específica de tipo social, mediante la cual las empresas licitadoras deberán acreditar el contar con la determinada experiencia, capacitación y medios humanos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

4. La solvencia técnica con perspectiva de género solo cabe establecerla cuando la correcta prestación del contrato requiera aptitudes específicas y complejas en materia de igualdad.



4. FASE DE LICITACIÓN

A continuación vamos a abordar los dos apartados más importantes de la contratación pública con perspectiva de género: **los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución.**

Unos y otras conforman el núcleo de las cláusulas de género y existen diversos paralelismos entre ambas opciones, por lo que vamos a realizar una introducción común antes de abordarlas por separado.

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

Los criterios de adjudicación establecen qué aspectos serán objeto de valoración en los pliegos, lo que acabará decidiendo la empresa adjudicataria del contrato. Se trata de una fase determinante y abogamos por la incorporación de aspectos referidos a la igualdad de mujeres y de hombres entre los criterios de adjudicación.

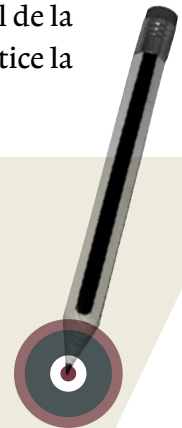


Por lo tanto, analizaremos cómo los órganos de contratación, a la hora de establecer el baremo que determinará la empresa contratista, además de considerar los criterios “clásicos” como el precio, el plazo de ejecución, los materiales a utilizar o la calidad técnica, pueden y deben tener en cuenta la incorporación de la perspectiva de género en la propuesta presentada.

Como luego detallaremos, los órganos de contratación pueden incluir entre los criterios de adjudicación que el personal que ejecute el contrato esté compuesto de manera paritaria por mujeres y hombres, o que se apliquen medidas de conciliación, o que se forme al personal de la plantilla en igualdad, o que apliquen un protocolo de lenguaje no sexista, o que se garantice la igualdad salarial, etcétera.

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

A su vez, las condiciones especiales de ejecución se configuran como verdaderas obligaciones que todas las empresas licitadoras asumen al presentar sus propuestas, y que la adjudicataria deberá cumplir preceptivamente en la prestación del contrato. No suponen un requisito previo, ni implica valorar las ofertas, sino que suponen una exigencia en la fase de ejecución, y deberán cumplirse una vez adjudicado, para lo que es necesario que hayan sido establecidas previamente en los pliegos.



Véase la diferencia clara entre criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución:

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN



VOLUNTARIEDAD

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN



OBLIGATORIEDAD

- » **Un criterio de adjudicación es voluntario** y la empresa licitadora decide optar o no a los puntos prestablecidos, presentando una buena o una mala propuesta respecto a cada criterio de adjudicación. Por lo tanto, el nivel de compromiso y la calidad de las propuestas que realicen las empresas o entidades licitadoras conllevará que obtengan más o menos puntos, y en su caso será determinante para resultar o no adjudicatarias de los contratos.
- » Sin embargo, **las condiciones especiales de ejecución obligan** a todas las empresas licitadoras por igual y no conceden ventajas ni desventajas a ninguna. Se tendrán que cumplir por la empresa adjudicataria. Y punto.

Para dejar claros los conceptos y las diferencias nos servimos de un ejemplo con dos opciones, imaginemos que en un contrato de servicios se establece lo siguiente:

OPCIÓN 1: CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

A. 5 puntos a quienes empleen para la ejecución del contrato a una mujer con grado de discapacidad igual o superior al 33%.

B. 10 puntos a quienes empleen para la ejecución del contrato a dos mujeres con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

En esta primera opción se establece un criterio de adjudicación, y a las empresas licitadoras les corresponderá señalar en sus propuestas técnicas cuál es el compromiso concreto que asumen: si A, B o ninguno. Dependiendo de qué empresa resulte adjudicataria se logrará un mayor o menor impacto.

Pero también es posible que la empresa adjudicataria no haya asumido ningún compromiso en materia de igualdad, resulte adjudicataria por su propuesta técnica o económica, y no obtengamos ningún resultado en relación con la perspectiva de género.

OPCIÓN 2: CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN

La empresa adjudicataria deberá emplear para la ejecución del contrato a una mujer con discapacidad igual o superior al 33%.

En esta segunda opción se establece una obligación, por lo que con independencia de qué empresa resulte adjudicataria, ya garantizamos y conocemos de antemano el impacto concreto en materia de género.

Pero también cabe la posibilidad que la empresa adjudicataria estuviese dispuesta a asumir mayores compromisos, como la contratación de dos o tres mujeres con discapacidad. Y en este caso habríamos desperdiciado la oportunidad de generar un mayor beneficio.

Así que un mismo objetivo o temática de género puede incorporarse en una u otra de las fases del procedimiento. Pero, y aquí viene lo relevante, también es posible que la misma cláusula temática figure en ambas opciones a la vez, y esta es nuestra recomendación:

PROPUESTA: CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN + CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

1. Condición de ejecución: la empresa adjudicataria deberá emplear para la ejecución del contrato a una mujer con discapacidad igual o superior al 33%.

2. Criterios de adjudicación:

- Se otorgarán **5 puntos** a quienes empleen para la ejecución del contrato a dos mujeres con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Se otorgarán **10 puntos** a quienes empleen para la ejecución del contrato **a tres mujeres** con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

En este caso, **debe existir siempre una coherencia en el sentido de que la obligación establece un listón preceptivo, y el criterio de adjudicación estimula y valora las propuestas que superen ese mínimo.** La virtud de conjugar ambas opciones es que a través de las obligaciones tenemos un impacto asegurado y mediante los criterios de adjudicación es posible obtener un mejor resultado respecto al objetivo en materia de igualdad.

ADVERTENCIA COMÚN A LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN Y LAS CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

Las cláusulas en materia de igualdad de género están expresamente contempladas en la legislación de contratos públicos, pero obviamente si se redactan de manera incorrecta o vulnerando los principios de la contratación pública pueden dar lugar a recursos y a su anulación.

Esto es precisamente lo que debemos evitar, y de hecho suelen reproducirse en los pliegos errores muy similares. Por ello, y antes de continuar vamos a realizar unas sencillas advertencias:

1. Criterios no relacionados con la prestación del contrato

No cabe establecer cláusulas sobre aspectos que no guardan relación con la prestación del contrato, como por ejemplo las políticas generales de igualdad de la empresa ajenas a la prestación contractual y que no resultan aplicables a la propia prestación del contrato que se está licitando o que no tendrán relación con su posterior ejecución.

Así, por ejemplo, no cabe valorar que, en el marco de su responsabilidad social corporativa, una empresa haga donaciones a asociaciones de mujeres de países en desarrollo, pues dicha acción no guarda ninguna relación con la prestación contractual.

Del mismo modo no podemos valorar ni exigir políticas de igualdad de una empresa en su conjunto, sino solo aquellas acciones en materia de igualdad relacionadas directamente con la ejecución del contrato.

2. Cuestiones ajenas a la plantilla que ejecuta el contrato

No se ajustan a la legislación todos aquellos criterios relacionados con la plantilla de la empresa ajena a la prestación del contrato.

Es decir, si para un contrato de mensajería se precisa contratar a 6 personas, se podrá valorar o exigir que el 50% de la plantilla que ejecute el contrato sean mujeres, pero no se debe puntuar u obligar que el 50% del total de la plantilla de las empresas licitadoras sean mujeres.

3. No se puede valorar el “pasado de una empresa”

Abundando en el concepto de la relación con la prestación contractual, no cabe tampoco valorar las políticas de igualdad que una empresa hubiera llevado a cabo con anterioridad a la prestación del contrato, pues no estarían relacionadas con su ejecución.

Por ejemplo, no cabe valorar que una empresa lleve cinco años aplicando medidas de conciliación a su plantilla, sino que solo se podrán valorar las medidas de conciliación que se comprometa a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato, o bien a las personas usuarias o beneficiarias de la prestación. Por idéntica razón, tampoco cabe valorar cuál ha sido el porcentaje medio de mujeres en la plantilla en los últimos tres años.

Cuidado, que esta advertencia no debe confundirse con la posibilidad legal de establecer un requisito de solvencia técnica relacionado con la experiencia y trayectoria en materia de igualdad de género; ni tampoco con valorar la experiencia y formación en materia de igualdad del personal que se adscribirá a la prestación del contrato (pues en este caso sí está vinculado el criterio con la ejecución).

4. No se puede valorar la composición de la junta de accionistas o de la junta directiva

Reiteramos el anterior argumento: una junta directiva o una junta de accionistas no está adscrita directamente a la ejecución de un contrato, por lo tanto, dicho criterio no está vinculado a la prestación contractual.

5. No cabe valorar la tipología jurídica de la empresa o entidad ni sus objetivos fundacionales

Por el hecho de ser una cooperativa, una asociación o una fundación; o carecer de ánimo de lucro no se pueden dar puntos ya que sería discriminatorio. Y del mismo modo tampoco cabe valorar que el fin social de la entidad sea la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

TEMÁTICAS PARA LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO

Mostramos en el siguiente cuadro un listado sintético de temáticas de género que pueden ser utilizadas como criterios de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución. Se trata simplemente de un enunciado, pues en el [Anexo 1 de esta guía se encuentran los modelos redactados detallados de cláusulas de género](#), susceptibles de ser copiadas y pegadas, o adaptadas en los pliegos.

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN [VALORACIÓN]

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN [OBLIGACIÓN]

- » Emplear a mujeres en la plantilla que ejecutará el contrato.
- » Emplear a mujeres en puestos cualificados , de gerencia o de responsabilidad.
- » Emplear a mujeres en riesgo de especial vulnerabilidad.
- » Ejecutar los contratos con plantillas paritarias entre mujeres y hombres.
- » Impulsar la formación en materia de igualdad a la plantilla.
- » Aplicar medidas para prevenir y hacer frente al acoso sexual.
- » Garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- » Fomentar el empleo de lenguaje inclusivo y no sexista.
- » Diseñar y aplicar acciones de salud laboral con perspectiva de género.
- » Promover la aplicación de convenios de empresa con medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- » Considerar el disponer de una certificación en materia de igualdad.
- » Requerir un número o porcentaje mínimo de mujeres beneficiarias o usuarias.
- » Diseñar y aplicar medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.
- » Evaluar el impacto de la prestación con perspectiva de género.
- » Considerar la cualificación y experiencia en materia de igualdad.

BUENAS PRÁCTICAS

Como ejemplos de buenas prácticas relativas a los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución con perspectiva de género vamos a citar y enlazar los modelos integrales más avanzados de diversas administraciones públicas.

Nos referimos a modelos integrales ya que sistematizan la incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública a través de diversas acciones:

1. Redacción de modelos de cláusulas para la igualdad susceptibles de ser incorporadas en los pliegos. De este modo se estandariza su inclusión.
2. Dichos listados de cláusulas poseen plenas garantías jurídicas, pues han contado previamente con el visto bueno jurídico.
3. A menudo su redacción proviene de un trabajo coordinado entre el área de igualdad con su conocimiento específico y el área jurídica, con el suyo.
4. Previa o simultáneamente se adoptan acuerdos o instrucciones, o se aprueban guías que normativizan la contratación pública con perspectiva de género. Estos acuerdos a veces establecen obligaciones específicas, y otras orientaciones y recomendaciones.
5. Su principal virtud es que cada vez que se aborda un pliego de licitación no hay que empezar desde cero, discurrir, debatir y decidir sobre las cláusulas de género, sino que este trabajo previo ya está hecho.
6. De manera añadida es habitual realizar acciones de sensibilización y formación al personal técnico y jurídico.

The image displays three document covers side-by-side, each representing a different municipality's approach to social procurement. The first cover on the left is from Pamplona, featuring a vertical design with three colored lines (blue, green, yellow) and the text 'INSTRUCCIÓN DE CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE' and 'GUÍA SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE'. The middle cover is from Valladolid, titled 'INSTRUCCIÓN 1/2018 PARA IMPULSAR LA CONTRATACIÓN SOCIALMENTE EFICIENTE, ESTRATÉGICA, ÍNTEGRA Y SOSTENIBLE EN EL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y LAS ENTIDADES DE SU SECTOR PÚBLICO', and includes a detailed table of contents. The third cover on the right is from Barcelona, with a purple background and a white shield emblem, titled 'Guía de contratación pública social'. Each cover has a corresponding button below it that says '[VER Y DESCARGAR]' with a mouse cursor icon.

Ayuntamiento de Pamplona
[VER Y DESCARGAR]

Ayuntamiento de Valladolid
[VER Y DESCARGAR]

Ayuntamiento de Barcelona
[VER Y DESCARGAR]

Ayuntamiento de Valencia
[VER Y DESCARGAR]

Ayuntamiento de Palma de Mallorca
[VER Y DESCARGAR]

Ayuntamiento de Zaragoza
[VER Y DESCARGAR]



Como buena práctica de una administración local debemos además resaltar el caso del Ayuntamiento de Castellón, que no en vano, figura como el estudio de caso más relevante en la publicación **“Contratación pública con perspectiva de género en la UE”** (páginas 51 a 53).

El estudio de caso analiza la licitación del servicio de atención a niños y niñas, en los horarios anterior y posterior a la apertura y cierre de los colegios.

Dicho pliego incluye la perspectiva de género en el propio objeto del contrato, en las necesidades a satisfacer, en los criterios de adjudicación y en el sistema de verificación. Pero mostramos en particular un recorte de los criterios de adjudicación, que valoran la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, la contratación de mujeres en puestos de coordinación y la formación en igualdad de la plantilla.

* 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-administrativa 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.

Para entender el carácter ejemplarizante de este caso, resumimos los datos más relevantes:

1. En el año 2012 el servicio se licitó por primera vez el servicio con las cláusulas de género establecidas como criterios de adjudicación.
2. Dichas cláusulas se mantuvieron como condiciones especiales de ejecución en las sucesivas prórrogas y en las licitaciones del servicio: de 2013 hasta 2020.
3. Gracias a la incorporación de cláusulas de género:
 - » Han sido contratadas 13 mujeres víctimas de violencia de género.
 - » Todos los cargos de responsabilidad han sido siempre ocupados por mujeres.
 - » Toda la plantilla que ejecuta el contrato posee formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, cabe destacar el modelo del País Vasco, la mejor práctica no solo en España sino en la Unión Europea, como así aparece destacada en la publicación: **“Contratación pública con perspectiva de género en la UE”**.

En la Comunidad Autónoma Vasca, la inclusión de criterios de género en los contratos públicos tiene un doble vía:

- » Por un lado, la **“Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública”**, aprobada mediante Acuerdo del Consejo del Gobierno Vasco, en su sesión celebrada el día 5 de marzo de 2019. Del mismo destacamos los dos siguientes preceptos:

VI.– Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres.

1.– Los órganos de contratación incorporarán en los pliegos de contratación criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, cuya ponderación será de al menos del 5% del total del baremo.

VIII.– Condiciones especiales de ejecución para la igualdad de mujeres y hombres.

1.– Los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos contemplarán, al menos, una condición especial de ejecución para la igualdad de mujeres y hombres en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

» Por el otro la [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#), cuyo artículo 21 regula la inclusión de la perspectiva de género en la contratación pública:

ARTÍCULO 21. CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. Los poderes públicos vascos aplicarán el principio general relativo al deber preceptivo y transversal de incorporar criterios sociales en el ámbito específico de la igualdad de mujeres y hombres. A tal efecto, deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública y, entre otras medidas, incluirán cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres entre los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución, considerando especialmente la situación de las mujeres en las que concurren los factores referidos en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3. Todo ello, salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres, porque la prestación contractual no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres, y porque no es posible incorporar este tipo de cláusulas.
5. Salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres en los términos previstos en el primer párrafo de este artículo, los órganos de contratación incorporarán en los pliegos de contratación:
 - a) Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, cuya ponderación será al menos del 5 % del total del baremo.
 - b) Al menos una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad de mujeres y hombres, más allá de la de realizar un uso no sexista en todo tipo de lenguaje e imágenes.

Art. 21

El Acuerdo del Gobierno Vasco y la Ley Vasca de Igualdad son normas complementarias y coherentes, pues ambas obligan a incluir de manera transversal la perspectiva de género en la contratación pública a través de dos mandatos concretos:

1. Al menos el 5% de los criterios de adjudicación deberán ser cláusulas de género.
2. Al menos se deberá incorporar una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres.

A día de hoy no existe ninguna administración pública en toda Europa que haya regulado de manera integral y transversal la incorporación de la perspectiva de género en su contratación pública y lo haya hecho estableciendo dos obligaciones específicas relativas a los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución, siendo un modelo muy fácilmente replicable y aplicable.

4.1. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

REGULACIÓN

Los criterios de adjudicación están regulados en el artículo 145 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público.

ARTÍCULO 145. REQUISITOS Y CLASES DE CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

1. La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio.

Previa justificación en el expediente, los contratos se podrán adjudicar con arreglo a criterios basados en un planteamiento que atienda a la mejor relación coste-eficacia, sobre la base del precio o coste, como el cálculo del coste del ciclo de vida con arreglo al artículo 148.

2. La mejor relación calidad-precio se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos.

Los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato en la forma establecida en el apartado 6 de este artículo, que podrán ser, entre otros, los siguientes:

1º. La calidad, incluido el valor técnico, las características estéticas y funcionales, la accesibilidad, el diseño universal o diseño para todas las personas usuarias, las características sociales, medioambientales e innovadoras, y la comercialización y sus condiciones;

Las características medioambientales podrán referirse, entre otras, a la reducción del nivel de emisión de gases de efecto invernadero; al empleo de medidas de ahorro y eficiencia energética y a la utilización de energía procedentes de fuentes renovables durante la ejecución del contrato; y al mantenimiento o mejora de los recursos naturales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato.

Art.
145

Las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades: al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato; la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo; la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual; o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato.

2º. La organización, cualificación y experiencia del personal adscrito al contrato que vaya a ejecutar el mismo, siempre y cuando la calidad de dicho personal pueda afectar de manera significativa a su mejor ejecución.

(...)

6. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:

- a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;
- b) o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.

ANÁLISIS Y ASPECTOS A TENER EN CUENTA

La simple lectura del artículo 145 determina sin ningún tipo de dudas cómo la normativa de contratos establece la posibilidad de incorporar criterios de adjudicación de tipo social y de género. No obstante, es necesario fijar e incidir sobre algunos aspectos:

» Aspectos generales

1. **La mejor relación calidad-precio** se evalúa con arreglo a criterios económicos y también cualitativos. Y entre los criterios cualitativos se señalan las características sociales y medioambientales (145.2).
2. El artículo 145 realiza una extensa relación de criterios sociales susceptibles de ser valorados en los pliegos. Y entre ellos se citan diversos criterios de género: **los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

No perdamos de vista que se trata de un listado meramente enunciativo, no cerrado, y por lo tanto cabe incluir otros criterios sociales y de género diferentes.

3. Los diferentes **criterios de adjudicación** pueden ser **objetivos**, es decir, que se valoran mediante cifras, escalas, fórmulas o porcentajes; o bien **subjetivos**, aquellos sujetos a juicios de valor.

4. **Es habitual confundir y asimilar que las cláusulas sociales conforman criterios subjetivos o cualitativos**, y sin embargo la casi totalidad de cláusulas de género son susceptibles de ser redactadas como criterios objetivos. Para distinguir criterios objetivos de subjetivos y relacionarlos con las cláusulas de género **vamos a poner un ejemplo:**

Criterio subjetivo. Se otorgarán de 1 a 6 puntos por las medidas de igualdad entre mujeres y hombres que se apliquen a la ejecución del contrato.

Este tipo de criterios son inconcretos, muy difíciles de evaluar, y resultan además complejos para verificar su cumplimiento.

Criterio objetivo. Se otorgarán de 1 a 6 puntos por las medidas de igualdad entre mujeres y hombres que se apliquen a la ejecución del contrato. Concretamente se otorgará un punto si las medidas propuestas cumplen cada uno de los siguientes requisitos:

- Si para el diseño de las medidas se realiza y aporta un diagnóstico o un análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la plantilla que ejecutará el contrato, o sobre las personas beneficiarias: 1 punto.
- Si el diseño de las medidas prevé una metodología de aplicación, cronograma, presupuesto y responsabilidades asignadas: 1 punto.
- Si incluye evaluación con indicadores y memoria final: 1 punto.
- Si se designa o contrata a una persona como responsable en materia de igualdad: 1 punto.
- Si en el diseño de las medidas participa la plantilla que ejecuta el contrato o la representación legal de la plantilla: 1 punto.
- Si la política de igualdad de género se comunica interna y externamente de modo fehaciente: 1 punto.

Como podemos advertir, existe una enorme diferencia entre una y otra formulación de criterios, y sin duda debemos apostar por los criterios objetivos: claros, concretos, fácilmente evaluables y mucho más sencillos de comprobar.

5. Cuando se utilice una pluralidad de criterios de adjudicación siempre que sea posible se dará **prioridad a los criterios objetivos** (146.2). Y en los procedimientos abierto y restringido, cuando los criterios subjetivos tengan mayor ponderación que los objetivos, corresponderá su evaluación a un comité formado por un mínimo de tres personas expertas, o a un organismo técnico especializado.

Esta cuestión también la vamos a aclarar, ya que existe una confusión generalizada: la LCSP en ningún momento obliga a que los criterios objetivos tengan un porcentaje mínimo determinado ni tampoco obliga a que los criterios objetivos tengan siempre más peso que los objetivos. Y lo que tampoco dice la ley en ningún momento es que la propuesta económica deba tener una ponderación mínima determinada.

6. El artículo 145.6 no exige (como la anterior legislación) una “vinculación directa de los criterios de adjudicación con el objeto del contrato”, sino que dice expresamente que se puede valorar cualquier cuestión relacionada o integrada en la prestación contractual, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluso cuando no formen parte de su sustancia material, y con especial referencia a las formas de producción o comercialización y socialmente sostenibles y justas.

En términos coloquiales: con la anterior normativa solía aducirse que si se contrataba la gestión del polideportivo el objeto del contrato era dicha gestión, y en consecuencia no cabía valorar la contratación de una mujer como gerente ya que ese criterio no estaba directamente vinculada al objeto del contrato. Pero esta cuestión se halla superada, puesto que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres forma parte intrínseca de la prestación del contrato, por lo que está vinculada al objeto contractual y el propio artículo 145 señala expresamente su validez.

7. Se ha suprimido el anterior concepto de “oferta económicamente más ventajosa” y sustituido por la “mejor relación calidad-precio”. Así evitamos la anterior interpretación restrictiva, que argumentaba que los criterios sociales debían traducirse a ahorro económico y suponer una mejor oferta mensurable en términos monetarios.

4.2. CRITERIOS DE PREFERENCIA

Además de los criterios de adjudicación propiamente dichos, debemos hacer una mención a los criterios de desempate regulados en el artículo 147 LCSP:

ARTÍCULO 147. CRITERIOS DE DESEMPATE

1. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas. Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato y se referirán a:

(...)

e) Propositiones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Art.
147

2. En defecto de la previsión en los pliegos a la que se refiere el apartado anterior, el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

(...)

c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.

Vamos a pasar de puntillas por los criterios de desempate ya que se aplican de forma casi excepcional, únicamente en el supuesto de que dos o más proposiciones hubieran obtenido idéntica puntuación en la fase de valoración de las propuestas.

Pero se trata de una opción irrelevante, pues un empate es un supuesto por completo excepcional en la contratación pública. Así que no merece la pena detenerse más allá de indicar que los criterios relacionados con la igualdad de género se mencionan como quinta opción de desempate en el punto primero, y como tercera opción en el caso de que los pliegos no hubieran señalado expresamente ningún criterio de desempate.

Cabe añadir que los criterios de desempate distorsionan y perjudican en lugar de favorecer la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres. La razón es que en ocasiones personal técnico o jurídico suele que en su administración pública ya se incorpora la perspectiva de género, pero cuando se indaga acerca del cómo, la respuesta es que mediante criterios de desempate. Es decir, a través de un criterio no solo inútil, sino que además produce la falsa sensación de que ya se está haciendo algo.

4.3. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

REGULACIÓN

Las condiciones especiales de ejecución de los contratos están reguladas en el artículo 202 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público:

ARTÍCULO 202. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE CARÁCTER SOCIAL, ÉTICO, MEDIOAMBIENTAL O DE OTRO ORDEN

1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 145, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

En todo caso, será obligatorio el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una de las condiciones especiales de ejecución de entre las que enumera el apartado siguiente.

2. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo medioambiental o de tipo social.

**Art.
202**

En particular, se podrán establecer, entre otras, consideraciones de tipo medioambiental que persigan: la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyéndose así a dar cumplimiento al objetivo que establece el artículo 88 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible; el mantenimiento o mejora de los valores medioambientales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato; una gestión más sostenible del agua; el fomento del uso de las energías renovables; la promoción del reciclado de productos y el uso de envases reutilizables; o el impulso de la entrega de productos a granel y la producción ecológica.

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; 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, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

ANÁLISIS Y ASPECTOS A TENER EN CUENTA

1. La posibilidad y validez de incorporar condiciones especiales de ejecución de tipo social y de género es indiscutible y expresamente avalada por la normativa de contratos públicos.
2. Las condiciones especiales de ejecución se configuran como verdaderas obligaciones que todas las empresas licitadoras asumen de forma expresa al presentar sus propuestas, y que la empresa adjudicataria deberá cumplir preceptivamente en el momento de prestar el contrato. Por lo tanto, las empresas licitadoras no tienen opción de rechazarlas ni tampoco suponen una ventaja ni desventaja competitiva respecto a otras licitadoras.

3. El artículo 202 LCSP establece un **listado temático extenso y ejemplificativo**, cuya razón de ser es la de despejar por completo cualquier reparo jurídico. El listado no es exhaustivo, sino que las temáticas sociales, o de género pueden ser ampliadas y adaptadas.
4. Advertimos las referencias a la perspectiva de género en el artículo 202: **eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el que afecta a las mujeres.**
5. Se reitera la referencia de los criterios de adjudicación, de que **las condiciones especiales de ejecución deben estar “vinculadas al objeto del contrato”**, pero de nuevo aclara el concepto al añadir “en el sentido del artículo 145”. Es decir, reiteramos que no se exige una vinculación directa al objeto contractual, al CPV, o al título, sino **que deben relacionarse con la propia prestación contractual**: cualquier cuestión integrada en la ejecución del contrato, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluso cuando no formen parte de su sustancia material, y especialmente en lo referente a las formas de producción o comercialización y socialmente sostenibles y justas.
6. Como una de las novedades de la nueva regulación, cabe advertir que **es obligatorio señalar al menos una condición especial de ejecución.** **No obstante, la LCSP no señala que sea obligatorio incluir una condición especial de ejecución relativa a la igualdad entre mujeres y hombres.** Solamente señala una obligación genérica, pudiendo incluirse cualquier aspecto social, ambiental o de innovación.
7. En cuanto a las diferentes temáticas y aspectos de género que pueden incorporarse en los pliegos de cláusulas administrativas de las licitaciones públicas, volvemos a remitir al [Anexo 1](#) de los materiales de este curso, donde se encuentran los modelos de cláusulas de igualdad de género, susceptibles de ser copiadas, pegadas o adaptadas en los pliegos.

RESUMEN E IDEAS CLAVE: FASE DE LICITACIÓN

1. La legislación de contratos ha asumido de manera expresa y rotunda la validez de los criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución sociales y de género.

2. En ambos casos, los artículos 145 y 202 de la LCSP establecen un listado amplio de temáticas y opciones en materia de igualdad de género susceptibles de ser incorporadas en los pliegos de contratación. No son listados cerrados sino meramente ejemplificativos.

3. Los criterios de adjudicación incorporan en el baremo que determinará la empresa adjudicataria aspectos de tipo social y de género que serán valorados en las propuestas de las empresas licitadoras.

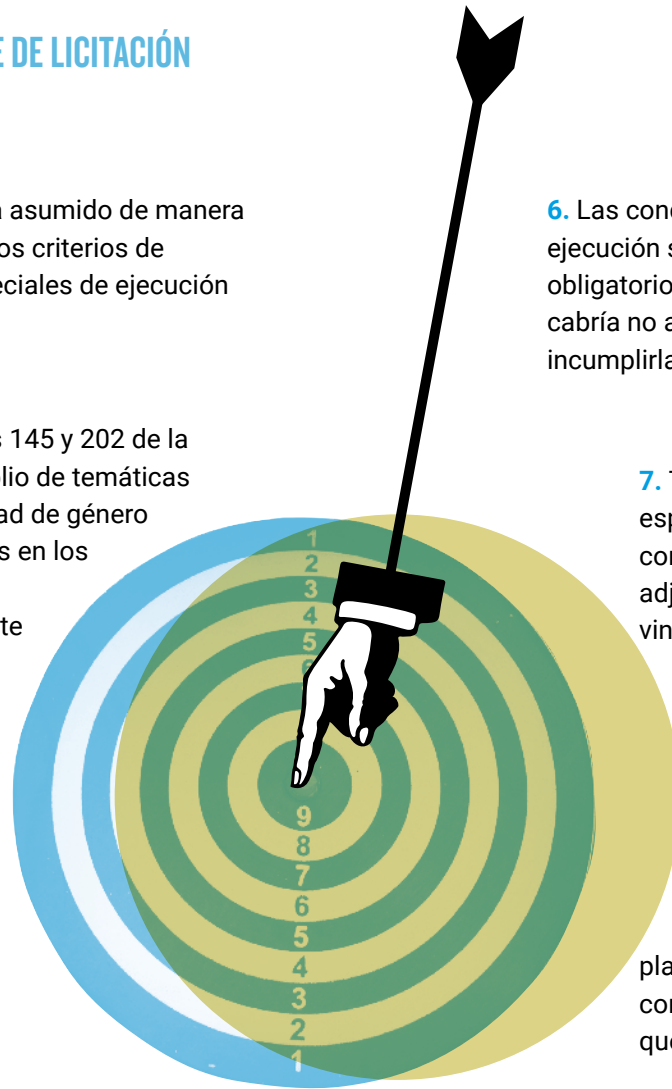
4. Los criterios de adjudicación son de carácter voluntario y cada empresa o entidad licitadora debe decidir su grado de compromiso respecto a los criterios de género señalados en los pliegos, lo que determinará la puntuación que obtendrá sobre dichas cuestiones.

5. Los criterios de adjudicación pueden ser de tipo objetivo o bien subjetivo. Y no debemos confundirnos en asociar cláusulas de género con criterios subjetivos.

6. Las condiciones especiales de ejecución son de cumplimiento obligatorio y de ninguna manera cabría no aceptarlas o incumplirlas.

7. Tanto las condiciones especiales de ejecución como los criterios de adjudicación deben estar vinculados a la prestación contractual, por lo que no es posible valorar ni obligar respecto a ninguna cuestión o criterio de género que salga del estricto marco de la ejecución contractual ni de la plantilla que ejecutará el concreto contrato público que se está licitando.

8. Recomendamos combinar en los pliegos los criterios de adjudicación con las condiciones de ejecución, de forma que se establezcan obligaciones que garanticen un impacto mínimo en materia de género, pero a la vez se permita a las licitadoras plantear mejores propuestas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, pudiendo así lograr un mayor beneficio social.



5. FASE DE EJECUCIÓN: VERIFICACIÓN

5.1. SISTEMA GENERAL DE CONTROL

Es cierto que de manera creciente muchas administraciones públicas incorporan en sus pliegos diferentes cláusulas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, pero en ocasiones se omite el establecimiento de mecanismos para verificar su adecuado cumplimiento por parte de las empresas adjudicatarias.

Sin embargo, la fase de cumplimiento y verificación es capital, pues una vez que se han incorporado en los pliegos las cláusulas para la igualdad parece que el objetivo se ha logrado, pero en modo alguno es así.



Es preciso tomar conciencia de que la licitación no finaliza con la adjudicación del contrato sino con su correcta ejecución. Así que la experiencia nos conduce a una conclusión muy clara: la clave de bóveda de las cláusulas de género se halla en la verificación de su cumplimiento.

Vamos a identificar primero los **errores u omisiones habituales**:

- **Los pliegos no prevén ningún sistema de control.** En el mejor de los casos se añade una cláusula tipo como esta: “el órgano de contratación en cualquier momento podrá requerir a la empresa adjudicataria para que acredite el efectivo cumplimiento de las cláusulas para la igualdad”. Dicha advertencia es insuficiente ya que en raras ocasiones se lleva a cabo.
- **Los pliegos no prevén ningún tipo de sanción** ni consecuencia en caso de incumplimiento.
- **Los pliegos no señalan con qué documentación específica se deberá acreditar** o verificar el cumplimiento.

PARA EVITARLO ES FUNDAMENTAL ESTABLECER EN LOS PLIEGOS UN PROCEDIMIENTO AUTOMÁTICO Y HOMOGÉNEO, CON ASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y CON PREVISIÓN DE SANCIONES



De este modo lanzaremos un mensaje muy claro a las empresas licitadoras en el sentido de que las cláusulas deben cumplirse de manera efectiva, que les corresponderá siempre y en todo caso (y sin requerimiento previo) acreditar su cumplimiento aportando la documentación preestablecida, que se verificará su correcta ejecución, y que de su incumplimiento se derivarán consecuencias graves.

Por cierto, el personal técnico de igualdad también puede jugar un papel colaborador en la comprobación del efectivo cumplimiento de las cláusulas de género, ya que el artículo 62.1 LCSP prevé que exista una unidad encargada del seguimiento y cumplimiento del contrato. Una figura que complementa y apoya a la persona responsable del contrato, y que podría encargarse específica de comprobar el cumplimiento de las cláusulas de género.

Ejemplo del sistema de control y seguimiento de las cláusulas sociales:

DECRETO FORAL de la Diputación Foral de Bizkaia 33/2018, de 13 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento ejecutivo para la incorporación de cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas en el procedimiento de contratación de la Diputación Foral de Bizkaia.

Artículo 5.—Seguimiento del cumplimiento de las cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas

1. Los órganos de contratación de esta Diputación Foral de Bizkaia deberán velar por el cumplimiento de las obligaciones previstas en este Reglamento, estableciendo en los pliegos las consecuencias de su incumplimiento, que podrá dar lugar a la imposición de penalidades, a la prohibición de contratar de las personas empresarias, o a la resolución del contrato en aquellos supuestos en que la obligación contractual incumplida sea esencial o venga impuesta así en la Ley de Contratos del Sector Público.

2. A tal fin, la persona responsable designada por el órgano de contratación para la supervisión de la ejecución del contrato y garantía de la correcta realización de la prestación pactada realizará el seguimiento periódico del cumplimiento de las obligaciones asumidas por la persona adjudicataria con relación, asimismo, al cumplimiento de las cláusulas relativas a consideraciones de tipo social, medioambiental o de otra tipología de políticas públicas.

3. La persona responsable del contrato informará al órgano de contratación sobre los posibles incumplimientos de estas cláusulas sociales y, en su caso, propondrá el inicio del procedimiento de imposición de penalidades o de resolución del contrato.

4. En todo caso, deberá comprobarse que la empresa contratista y, en su caso, subcontratista cumple la obligación de empleo de personas discapacitadas en el porcentaje del 2 por 100 de la plantilla si esta alcanzara un número de 50 o más trabajadores y la disposición de un Plan de Igualdad para las empresas de más de 250 personas trabajadoras, con el contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5. En los contratos que tengan como destinataria directa a la ciudadanía, o en los que se pueda apreciar un interés de la ciudadanía durante su ejecución, se podrá articular un canal de comunicación en el que ésta pueda realizar sus apreciaciones en cuanto a la ejecución del contrato, para contribuir al estricto cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del contratista, la garantía de los derechos de las personas usuarias del servicio de que se trate, o asegurar la calidad, funcionalidad y durabilidad de las prestaciones que integren el objeto del contrato.

6. Con la factura final deberá aportar la persona contratista una declaración responsable/jurada de haber cumplido todos los compromisos y condiciones especiales de ejecución que le fueran exigibles legal o contractualmente, relacionando dichas medidas. A esta declaración le acompañará un informe al respecto de la persona responsable del contrato, en el que se analice el efectivo cumplimiento de lo declarado y de cualquier otra obligación contractualmente impuesta.

Ejemplo.
Diputación Foral
de Bizkaia

INSTRUCCIÓN DE CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE



Ejemplo.
Ayuntamiento de
Pamplona

8. VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Se realizará un efectivo control y verificación del cumplimiento de los criterios sociales y/o ambientales:

- 8.1. Cada cláusula social deberá acompañarse en las condiciones particulares del contrato de un verificador asociado, que señalará para cada criterio el momento y la documentación que deberá presentar la contratista para acreditar su efectivo cumplimiento. Y se señalará expresamente la obligación de la empresa contratista de acreditar de manera efectiva el cumplimiento de las obligaciones y compromisos sociales. (231 LFCP).
- 8.2. Se deberán calificar los criterios sociales como obligaciones contractuales esenciales (arts. 59.2.c) y 106.3 LFCP).
- 8.3. Se establecerá expresamente que en caso de incumplimiento del clausulado social se calificarán como muy graves las penalidades aplicables, así como la posibilidad de resolución del contrato, y la posibilidad de incurrir en una prohibición para contratar en caso de incumplimiento (arts. 22, 146 y 160 LFCP).
- 8.4. Se asignará expresamente a la persona responsable del contrato o la unidad gestora la obligación de verificar el cumplimiento de los criterios sociales, y en su caso informar de posibles incumplimientos e iniciar el procedimiento sancionador (arts. 105, 138 y 141 LFCP).
- 8.5. No se procederá a la recepción del contrato ni se podrá considerar cumplido por la contratista, hasta que no se haya cumplido el clausulado social a satisfacción del órgano de contratación y se haya verificado de manera efectiva su cumplimiento (art. 158 LFCP).

Para sistematizar el procedimiento de control, **proponemos un sistema de verificación sencillo y eficaz, con el valor añadido de facilitar el trabajo al personal de contratación:**

1. Primero señalaremos en los pliegos que todas las cláusulas para la igualdad constituyen obligaciones contractuales esenciales, categorización establecida en la Ley 9/2017 de contratos públicos, para darles el máximo valor contractual.
2. Indicaremos expresamente que su incumplimiento implicará el establecimiento de sanciones, la no renovación en caso de prórroga, la posible resolución del contrato, y/o el incurrir en una futura prohibición para contratar con las administraciones públicas.
3. Cada cláusula de género la asociaremos a un verificador, que remitirá a un sistema de control y acreditación de cumplimiento estandarizado, cuya descripción o texto literal deberá incluirse en los propios pliegos, y cuyos modelos facilitamos en el [Anexo 1](#) de esta guía.

Estos verificadores señalan la documentación específica que deberán presentar las adjudicatarias y permiten de manera rápida y fácil comprobar el efectivo cumplimiento de cada cláusula, pues requiere tan solo examinar determinada documentación una o dos veces al año y cotejar su contenido con las obligaciones y compromisos asumidos en materia de igualdad por la empresa adjudicataria.

4. La carga de la prueba y la obligación de acreditar el cumplimiento de las cláusulas para la igualdad corresponderá a la empresa adjudicataria, pero además deberán hacerlo siempre y en todo caso, pues dicha obligación ya se establece previamente en los pliegos.
5. Se asignará expresamente la función de control y verificación a la persona responsable del contrato o al órgano de seguimiento. A quienes también les corresponderá iniciar un expediente de imposición de sanciones o de resolución del contrato.

Por lo tanto, establecidos los criterios relacionados con la igualdad, incluiremos siempre en los pliegos la siguiente estipulación para establecer de manera efectiva un sistema de control y verificación de cumplimiento:



CUMPLIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LAS CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD

1. Los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de género se consideran obligaciones contractuales esenciales, por lo que en caso de incumplimiento y en función de la gravedad, se derivarán las siguientes consecuencias:
 - Imposición de penalidades, que el órgano de contratación deberá estimarse en función de su gravedad hasta un máximo del 10% del precio del contrato.
 - Resolución del contrato por incumplimiento culpable, lo que pudiera además implicar la inhabilitación para licitar durante el plazo de dos años en cualquier procedimiento público de licitación.
 - No renovación del contrato en caso de que se prevea la posibilidad de prórrogas.
2. La empresa contratista estará obligada al cumplimiento de todos los criterios de adjudicación y de todas las condiciones especiales de ejecución del contrato en materia de género, debiendo además presentar la documentación señalada en el presente pliego para la verificación de su cumplimiento.
3. La persona responsable o la unidad de seguimiento del contrato deberán verificar la documentación presentada, y evaluar la adecuación y la conformidad respecto de los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de género asumidas por el contratista.
4. La persona responsable o la unidad de seguimiento del contrato deberán informar sobre los posibles incumplimientos del contratista en materia de cláusulas de género, y en su caso, propondrá el inicio del procedimiento de imposición de penalidades o de resolución del contrato.

La estipulación propuesta establece un procedimiento efectivo y pautado conforme a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público:

ARTÍCULO 122. PLIEGOS DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES

3. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán establecer penalidades, conforme a lo prevenido en el apartado 1 del artículo 192, para los casos de incumplimiento o de cumplimiento defectuoso de la prestación que afecten a características de la misma, en especial cuando se hayan tenido en cuenta para definir los criterios de adjudicación, o atribuir a la puntual observancia de estas características el carácter de obligación contractual esencial a los efectos señalados en la letra f) del apartado 1 del artículo 211. Asimismo, para los casos de incumplimiento de lo prevenido en los artículos 130 y 201.

Art. 122

ARTÍCULO 202. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE CARÁCTER SOCIAL, ÉTICO, MEDIOAMBIENTAL O DE OTRO ORDEN

3. Los pliegos podrán establecer penalidades, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 192, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en la letra f) del artículo 211. Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los pliegos, en los términos que se establezcan reglamentariamente, como infracción grave a los efectos establecidos en la letra c) del apartado 2 del artículo 71.

4. Todas las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato serán exigidas igualmente a todos los subcontratistas que participen de la ejecución del mismo.

Art. 202

ARTÍCULO 211. CAUSAS DE RESOLUCIÓN

“Serán, asimismo causas de resolución del contrato, el incumplimiento de las restantes obligaciones esenciales siempre que estas últimas hubiesen sido calificadas como tales en los pliegos o en el correspondiente documento descriptivo”.

Art. 211

ARTÍCULO 71. PROHIBICIONES DE CONTRATAR

1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

c) Haber incumplido las cláusulas que son esenciales en el contrato, incluyendo las condiciones especiales de ejecución establecidas de acuerdo con lo señalado en el artículo 202, cuando dicho incumplimiento hubiese sido definido en los pliegos o en el contrato como infracción grave, concurriendo dolo, culpa o negligencia en el empresario, y siempre que haya dado lugar a la imposición de penalidades o a la indemnización de daños y perjuicios.

Art. 71

ARTÍCULO 62. RESPONSABLE DEL CONTRATO

1. Con independencia de la unidad encargada del seguimiento y ejecución ordinaria del contrato que figure en los pliegos, los órganos de contratación deberán designar un responsable del contrato al que corresponderá supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de la prestación pactada, dentro del ámbito de facultades que aquellos le atribuyan.

Art. 62

ARTÍCULO 194. DAÑOS Y PERJUICIOS E IMPOSICIÓN DE PENALIDADES

“1... Las penalidades previstas en los dos artículos anteriores se impondrán por acuerdo del órgano de contratación, adoptado a propuesta del responsable del contrato si se hubiese designado, que será inmediatamente ejecutivo, y se harán efectivas mediante deducción de las cantidades que, en concepto de pago total o parcial, deban abonarse al contratista o sobre la garantía que, en su caso, se hubiese constituido, cuando no puedan deducirse de los mencionados pagos”.

Art. 94

5.2. VERIFICADORES ASOCIADOS

A continuación, explicamos el concepto de verificadores asociados a cada una de las cláusulas de género más habituales. Lo que planteamos es que cada una de las cláusulas de género vaya en los pliegos acompañada de un sistema objetivo de acreditación de su cumplimiento, es decir de un verificador asociado.

Dicho verificador debe concretar la documentación específica que deberá aportar la empresa adjudicataria para acreditar de manera efectiva el cumplimiento de las obligaciones o compromisos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Para un mayor detalle, les remitimos al [Anexo 1](#) de esta guía, donde se hallan sistematizadas todas las cláusulas de género propuestas, y cada una de ellas va acompañada de un verificador asociado. Nos servimos ahora simplemente de dos ejemplos de verificadores asociados:

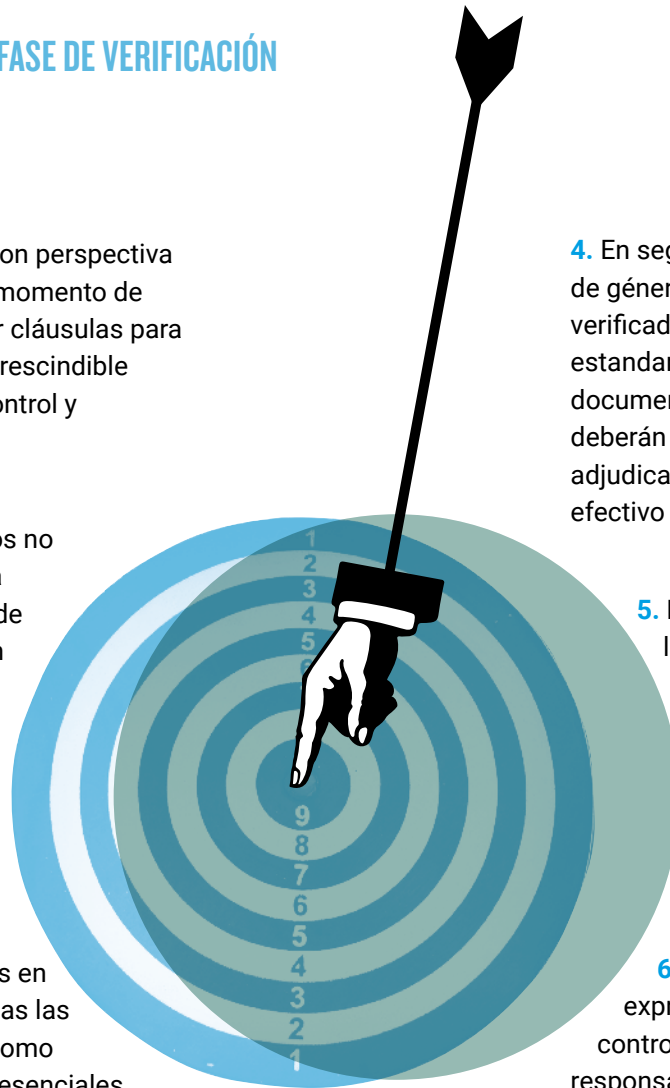
CLÁUSULA	DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR
Contratación de mujeres	Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá presentar: <ol style="list-style-type: none">Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de personas contratadas desglosadas por sexo.Declaración nominal de personas contratadas adscritas a la ejecución del contrato, así como número y porcentaje de mujeres sobre el total.
Formación en materia de igualdad	Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá presentar un certificado expedido por la empresa o la persona formadora, indicativo de contenidos, duración y personas asistentes.

RESUMEN E IDEAS CLAVE: FASE DE VERIFICACIÓN

1. La contratación pública con perspectiva de género no termina en el momento de redactar los pliegos e incluir cláusulas para la igualdad, sino que es imprescindible establecer un sistema de control y verificación.

2. Es habitual que los pliegos no establezcan ningún sistema de control de las cláusulas de género, o no prevean ningún tipo de sanción en caso de incumplimiento, o no exijan una documentación concreta para acreditar y verificar su cumplimiento.

3. Para evitarlo, proponemos en primer lugar categorizar todas las cláusulas para la igualdad como obligaciones contractuales esenciales, y señalar expresamente que su incumplimiento acarreará sanciones, la no renovación en caso de prórroga o la rescisión del contrato.



4. En segundo lugar, cada cláusula de género irá acompañada de un verificador, o sistema de control estandarizado, que señalará la documentación específica que deberán aportar las empresas adjudicatarias para acreditar su efectivo cumplimiento.

5. La carga de la prueba y la obligación de acreditar el cumplimiento de las cláusulas para la igualdad corresponderá a la empresa adjudicataria, pero además deberán hacerlo siempre y sin requerimiento expreso.

6. Por último, se asignará expresamente la función de control y verificación a la persona responsable del contrato o al órgano de seguimiento, y en caso de incumplimiento se iniciará un expediente sancionador que pudiera incluso conllevar la resolución del contrato.

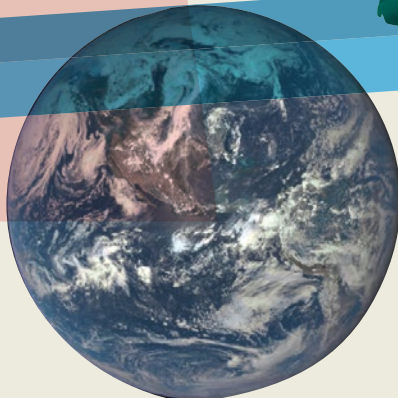
CAPÍTULO 3

SUBVENCIONES PÚBLICAS



CONTENIDOS

- 1** Introducción
- 2** Prohibiciones para concurrir
- 3** Requisitos para concurrir
- 4** Criterios de valoración
- 5** Obligaciones
- 6** Convenios Públicos
- 7** Comprobación y verificación



I. INTRODUCCIÓN

TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Al igual que en el ámbito de la contratación pública, vamos a abordar y proponer la incorporación transversal y general de la perspectiva de género en todas las subvenciones públicas.

Por lo tanto, una acción positiva consistiría en la concesión de subvenciones específicas a equipos deportivos femeninos, o la convocatoria de subvenciones para asociaciones de mujeres; mientras que la transversalidad implica la inclusión de la perspectiva de género en todas las convocatorias de subvenciones a equipos deportivos y en todas las subvenciones para el fomento del asociacionismo.

Es decir, que aún siendo necesaria la acción positiva de que se convoquen ayudas para acciones formativas a mujeres desempleadas, lo que se pretende es un alcance más amplio, de forma que todas las convocatorias en los ámbitos formativos y de empleo incluyan de forma transversal la perspectiva de género.

PRESIDENCIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2021, de la Presidencia del Principado de Asturias, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a asociaciones de mujeres y otras entidades para la realización de programas relacionados con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.



cultura, turismo y deporte
área delegada de deporte

MADRID

ÁREA DELEGADA DE DEPORTE
Dirección General de Deporte

CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE
ACTIVIDADES DEPORTIVAS DESTINADAS A LAS MUJERES O PARA PROMOVER SU
PARTICIPACIÓN 2022

Ejemplos de acción positiva en las subvenciones públicas.

En suma, los primeros ejemplos mostrados –en aplicación del principio de acción positiva– siguen siendo necesarios, 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.

Todas las entidades que reciban subvenciones del Ayuntamiento de Zaragoza deberán comprometerse con la igualdad de género

El Gobierno municipal ha actualizado el Plan Estratégico de Subvenciones, que introduce las cláusulas sociales de género, extendiendo así la iniciativa que ya se aplica a las empresas que contratan con el Ayuntamiento

Ejemplos de transversalidad en las subvenciones públicas.

ANUNCIO

CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE VILADECANS, EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA, PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS, ACTIVIDADES QUE FOMENTEN LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE, AÑO 2021.

2.- FINALIDAD

Las actividades o proyectos que se subvencionen fomentarán actividades de interés público o social de acuerdo con los objetivos del PES siguientes:

LE1-OE5 Fomentar la igualdad de género y colectivos LGTBI.

En estas dos convocatorias (Ayuntamiento de Viladecans y Ayuntamiento de Alsasua) del ámbito deportivo, se advierte la integración transversal de la perspectiva de género.

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A CLUBES Y ASOCIACIONES DEPORTIVAS PARA EL FOMENTO Y PROMOCIÓN DE SUS ACTIVIDADES DEPORTIVAS EN EL AÑO 2022

- La finalidad de esta convocatoria es fomentar a través de los clubes y asociaciones, la práctica deportiva, entendida como una actividad que contribuye a la formación y desarrollo integral de la persona, su socialización y bienestar individual, que se concreta en los siguientes objetivos:
 - Apoyar a los clubes y asociaciones deportivas a desarrollar sus programas de actividades deportivas, tanto competitivas como no competitivas.
 - Fomentar que la práctica deportiva llegue a todos los sectores de la población, haciendo especial hincapié en el fomento del deporte femenino. Además se fomentará el deporte en personas con diversidad funcional.
 - Consolidar un asociacionismo deportivo que garantice un reparto igualitario de los recursos destinados a deporte masculino y femenino, así como el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes utilizadas para desarrollar su actividad deportiva.

BUENAS PRÁCTICAS AUTONÓMICAS

En el capítulo primero de esta guía hemos incorporado un cuadro resumen y un mapa interactivo con la diferente legislación autonómica de igualdad que hace referencia la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones públicas.

Pero merece la pena realizar una mención a la regulación de la Comunidad Autónoma Vasca, pues posee la normativa más avanzada para la integración del principio de igualdad en las subvenciones públicas. El marco regulatorio tiene una doble vía:

Por un lado, el artículo 21 bis de la [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#):

ARTÍCULO 21 BIS. SUBVENCIONES

1. Los poderes públicos vascos, con carácter general, deben incorporar la perspectiva de género en las subvenciones públicas e incluir en las bases o normas reguladoras medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres...

3. Los poderes públicos vascos, en las bases o normas reguladoras de las subvenciones públicas, entre otras cuestiones:

b) Valorarán con al menos un 5 % del total del baremo de los criterios de valoración las acciones y políticas en materia de igualdad de mujeres y hombres de las personas físicas o jurídicas concurrentes y/u otros aspectos relacionados con la integración de la perspectiva de género en el proyecto que se presenta a la subvención. Todo ello, salvo que objetivamente se justifique que dicho porcentaje es desproporcionado en relación con el impacto de la subvención en la situación de mujeres y hombres.

c) Establecerán obligaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, más allá de la de realizar un uso no sexista en todo tipo de lenguaje e imágenes, así como las consecuencias derivadas del incumplimiento de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres.

d) Con el fin de conocer su impacto en la situación de mujeres y hombres, exigirán a las entidades beneficiarias que en las memorias justificativas del cumplimiento de las obligaciones impuestas en la concesión de las subvenciones aporten información desglosada por sexo de las personas beneficiarias o usuarias finales del servicio prestado y de las personas titulares de la entidad y de su plantilla, así como de la plantilla de la entidad que se haya contratado, en su caso, para la prestación del servicio objeto de la subvención.

Art. 21 BIS

Y por el otro los artículos 50.5, 51.1c) y 51.1 párrafo final 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 51. NORMAS REGULADORAS, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN. I. LAS NORMAS REGULADORAS DE LA CONCESIÓN DE LAS AYUDAS O SUBVENCIONES CONTENDRÁN COMO MÍNIMO LOS SIGUIENTES EXTREMOS:

c) Criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención y, en su caso, ponderación de esos criterios. (...).

Asimismo, se valorarán con al menos un 5% del total del baremo de los criterios de valoración las acciones y políticas en materia de igualdad de mujeres y hombres de las personas físicas o jurídicas concurrentes y/u otros aspectos relacionados con la integración de la perspectiva de género en el proyecto que se presenta a la subvención. Todo ello, salvo que objetivamente se justifique que de dicho porcentaje es desproporcionado en relación con el impacto de la subvención en la situación de mujeres y hombres.

Con carácter general se debe incorporar la perspectiva de género en las subvenciones públicas e incluir en las bases o normas reguladoras medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres entre los criterios de valoración y entre las obligaciones de las personas físicas o jurídicas beneficiarias, salvo que mediante informe motivado se justifique que la subvención afecta a un ámbito donde no existen desigualdades por razón de género o que, habiéndolas, la subvención no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres.

Art. 51

La Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda del País Vasco y la Ley Vasca de Igualdad son normas complementarias, pues ambas establecen mandatos concretos, coherentes y efectivos. Sin duda, un modelo fácilmente replicable por las administraciones locales:

- » Se señala el deber de integrar la perspectiva de género en todas las subvenciones.
- » Se establecen prohibiciones para concurrir en materia de igualdad.
- » Al menos el 5% de los criterios de valoración deben ser cláusulas de género.
- » Al menos se debe incorporar una obligación en materia de igualdad de género.
- » Las memorias justificativas deben aportar datos sobre el impacto de género.
- » Las cláusulas para la igualdad se deberán acreditar y comprobar de forma efectiva.

BUENAS PRÁCTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Como un ejemplo interesante de transversalidad de género en las subvenciones, citamos en primer lugar el [Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 16/2018](#), para la inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia.

DECRETO FORAL de la Diputación Foral de Bizkaia 16/2018, de 27 de febrero, que modifica el Reglamento de Subvenciones, de desarrollo de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral, aprobado por Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 34/2010, de 23 de marzo, y aprueba la guía para la inclusión de cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas en los procedimientos de subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia.

Ejemplo.
Diputación Foral
de Bizkaia

— Con respecto a la perspectiva de género, se pretende que las normas específicas reguladoras de las subvenciones públicas promuevan cambios estructurales que permitan avanzar de modo eficiente hacia la igualdad. Para ello, se propone un modelo de actuación sistemático:

- Que incorpore de forma transversal la perspectiva de género en las subvenciones públicas otorgadas desde todos los Departamentos Forales.
- Que contemple diversas cuestiones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres: lenguaje no sexista, número paritario de personas beneficiarias, datos desagregados por sexo, medidas para la conciliación, consideración de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, etc.
- Que proponga una metodología adaptada, que combine criterios de valoración, condiciones obligatorias, recomendaciones de actuación, integración de la perspectiva de género en el objeto o en el contenido de la subvención, reparto presupuestario por sexos, e incluso prever que los órganos de resolución de las subvenciones —donde exista una notoria representación— sean paritarios entre hombres y mujeres.

Y en el ámbito municipal, muchos Ayuntamientos regulan o mencionan la inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones públicas a través de las Ordenanzas de Igualdad o de los Planes de Igualdad.

Se trata de una vía muy recomendable para las administraciones locales con el objetivo de avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones públicas, puesto que mediante ambas herramientas (planes u ordenanzas) se trazan objetivos, obligaciones, medidas y acciones, en muchos casos de carácter plurianual, que acaban derivando en políticas estratégicas y progresivas. Vemos dos ejemplos:

ORDENANZA DE IGUALDAD

AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA

SECCIÓN V. Enfoque de género en las subvenciones

Artículo 34. Disposición general

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional garantizarán la inclusión entre los criterios de valoración de las subvenciones la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.
2. La Área de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona se compromete a dictar, recomendaciones para la incorporación de criterios de igualdad de mujeres y hombres en las bases de las subvenciones, dirigidas a todas aquellas personas que, ostentando responsabilidades de gobierno, directiva o técnicas, promuevan y/o intervienen en los procedimientos de concesión de subvenciones del Ayuntamiento de Pamplona y de su sector público institucional.

Artículo 35. Medidas

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional no otorgarán ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, salvo en los supuestos en que se busque un efecto de corrección de desigualdades entre sexos, 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.
2. A la hora de adjudicar subvenciones a las asociaciones, organizaciones o colectivos peticionarios, cuando sea pertinente conforme al objeto de la misma se incluirá como criterio de valoración el compromiso de éstas con la igualdad de mujeres y hombres, tanto en el referente a la composición de sus órganos directivos como en relación a las actividades que pretenden desarrollar

Ejemplo.
Ayuntamiento de Pamplona.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1	INDICADORES DE RESULTADO
Integrar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la gestión municipal.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de actuaciones finalizadas sobre el total de las previstas. ✓ % de áreas municipales que han incorporado medidas transversales de género. ✓ % de áreas municipales que integran la perspectiva de género en todos sus ámbitos de gestión. ✓ % de actuaciones no realizadas por tipo (falta de recursos o pertinencia).
ACTUACIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN
1.7. Inclusión de cláusulas para la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación municipal, planes estratégicos y ordenanzas de subvenciones.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº áreas municipales que han incluido cláusulas de igualdad en los pliegos de contratos. ✓ Nº de áreas municipales que han incluido cláusulas de igualdad en los procedimientos de concesión de subvenciones. ✓ Nº de planes estratégicos de subvenciones con cláusulas de igualdad. ✓ % de ordenanzas de subvenciones con cláusulas de igualdad. ✓ % de bases reguladoras de subvenciones con cláusulas de igualdad. ✓ % de normas especiales reguladoras (NER) con cláusulas de igualdad.

Ejemplo.
Ayuntamiento de Granada.

NORMATIVA APLICABLE

Rige la concesión de subvenciones públicas la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Así como su desarrollo reglamentario mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Señalar que la normativa nacional de subvenciones no realiza ni una sola mención a la perspectiva de género ni a la igualdad de mujeres y hombres. Obsta decir que no estaría de más su actualización para la inclusión transversal del principio de igualdad y de criterios sociales en general, como así ha sucedido con la legislación europea, nacional y autonómica de contratos públicos.

Sin embargo, en el ámbito específico de la igualdad de género, encontramos referencias normativas respecto a las subvenciones. La primera de ellas en la [Ley Orgánica 3/2007, de 30 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.

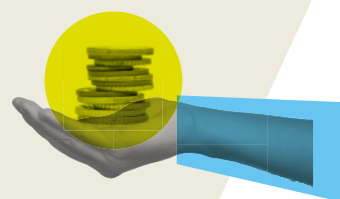
A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

Art. 35

CONCEPTO Y PROCEDIMIENTO

Las subvenciones públicas se definen como **aportaciones dinerarias otorgadas por una Administración Pública, cuyos beneficiarios o beneficiarias pueden ser tanto particulares, como entidades públicas o privadas**. La entrega dineraria se realiza sin contraprestación directa y la aportación está sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo o proyecto, la realización de una actividad, o la concurrencia de una situación.

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.



El procedimiento de concesión de subvenciones exige un marco regulatorio que puede establecerse de manera particular (las bases reguladoras de una concreta subvención), o bien a través de decretos o acuerdos que se aplican con carácter general a diferentes convocatorias.

En definitiva, toda subvención debe atenerse a un procedimiento, y conocerlo resulta fundamental para abordar la inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones públicas, puesto que en diferentes fases podremos incluir criterios relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. Por ello vamos a resumir las diferentes posibilidades que abordaremos:

1. **Prohibición** para resultar beneficiario o beneficiaria.
2. **Requisitos** que deberán poseer las entidades o las personas concurrentes.
3. **Criterios de valoración** de la ayuda o subvención, y ponderación de los mismos.
4. **Obligaciones** de las entidades, empresas o personas beneficiarias.

Estas serían las opciones con sus referencias legales:

FASE DEL PROCEDIMIENTO	NORMATIVA
1. Prohibición para resultar beneficiaria/o	» Art. 13.2. LGS
2. Requisitos de las personas o entidades beneficiarias	» Arts. 11.1. y 13.1. LGS
3. Criterios de valoración	» Arts. 17 y 23 LGS / Art. 60 RGLS » Art. 35 LOI
4. Obligaciones	» Arts. 14, 32, 37, 56 y 57 LGS

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 LGS.

LOI Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Y si nos ceñimos a las opciones más habituales y relevantes, podemos resumir las opciones procedimentales a través de cinco preguntas y sus consiguientes respuestas:

1. **¿Queremos definir y explicitar en los objetivos o la finalidad de la subvención que incorpora criterios de género?**
 - Habrá que relacionar la finalidad de la convocatoria con las desigualdades específicas entre mujeres y hombres en el ámbito concreto de la subvención.
2. **¿Queremos impedir que participen y puedan concursar en la convocatoria de la subvención aquellas empresas o entidades sancionadas o contrarias al principio de igualdad?**
 - Se deberá señalar una prohibición para concurrir.
3. **¿Queremos exigir como requisito para participar en la convocatoria de la subvención que las empresas o entidades tengan experiencia, personal, formación o trayectoria específicas en materia de igualdad?**
 - Será preciso incluir un requisito para concurrir.
4. **¿Queremos obligar a que las personas, o empresas o entidades beneficiarias realicen acciones con perspectiva de género?**
 - Se deberán incluir obligaciones específicas en el marco de ejecución de la subvención.
5. **¿Queremos valorar o puntuar a aquellas empresas, personas o entidades que aportan un valor añadido en materia de género?**
 - Se deben incluir criterios de valoración para el otorgamiento de la subvención.



SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LAS SUBVENCIONES Y LOS CONTRATOS PÚBLICOS

El sistema para la incorporación de cláusulas de género en las subvenciones públicas sigue un procedimiento parecido a la contratación pública: **prohibiciones para concurrir** (en lugar de prohibiciones para contratar), **requisitos de las entidades beneficiarias** (en lugar de criterios de solvencia técnica), criterios de valoración (en lugar de criterios de adjudicación), y **obligaciones** (en lugar de condiciones especiales de ejecución).

No obstante, **sí que debemos llamar la atención sobre el hecho de** que en las subvenciones disponemos de un margen jurídico mucho más amplio y flexible, y por ello resulta posible incorporar determinados criterios que resultarían impensables e ilegales en la contratación pública:

- » En las subvenciones públicas podemos establecer **una prohibición para concurrir no prevista en la ley**, lo que no podemos hacer de ningún modo en la contratación pública.
- » En las subvenciones podemos señalar **requisitos para participar** que en modo alguno serían factibles en la contratación, por ejemplo, que el 50% de la Junta Directiva o el Patronato de una entidad sean mujeres.
- » En las subvenciones **no es necesario que los criterios de género guarden relación con la prestación de la actividad**. Por ejemplo: en las subvenciones podemos valorar aspectos de la totalidad de la plantilla de la empresa o entidad, al margen o no de que luego se adscriban a la realización del proyecto o actividad subvencionada.
- » En las subvenciones públicas **sí se pueden valorar aspectos previos** a la ejecución y que no se vayan a adscribir a la ejecución, por ejemplo el porcentaje de mujeres en la plantilla de la empresa en los tres últimos años.
- » En las subvenciones **sí que podemos valorar el fin social o los objetivos de la entidad o empresa** plasmados en la escritura de constitución, por ejemplo que su fin sea la promoción de la igualdad de género, cuestión que sería ilegal en los contratos públicos.
- » En las subvenciones públicas podemos también considerar otros aspectos que resultarían ilegales y discriminatorios en la contratación pública, como por ejemplo que tengan el domicilio **social o fiscal en la propia localidad**, o que haya creado empleo **en la propia localidad, o que hayan atendido** a un número mínimo determinado de vecinas en los últimos años.

2. PROHIBICIÓN PARA CONCURRIR

NORMATIVA

La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, no realiza ninguna mención específica a la perspectiva de género o a la igualdad de mujeres y hombres.

No obstante, sí que en el artículo 13.3 (Requisitos para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora), se menciona entre las prohibiciones para concurrir, la de aquellas asociaciones incurso 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. Y dicho artículo señala lo siguiente:

ARTÍCULO 4. RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN

5. 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.

Art. 4

ANÁLISIS

Toda prohibición para concurrir implica la imposibilidad de participar en cualquier convocatoria de una subvención pública de aquella persona física o jurídica que se encuentre en el supuesto establecido. Y en el caso de que pretendiera concurrir sería inadmitida.

Hemos visto que la Ley General de Subvenciones y la Ley Orgánica 1/2002, únicamente establecen esta prohibición para las asociaciones que discriminen por razón de sexo, dejando fuera de su aplicación a otras personas físicas o jurídicas diferentes a las asociaciones.

Pero además de esta prohibición expresa, resulta plenamente legal establecer una prohibición para concurrir a una convocatoria de subvención a aquellas organizaciones, empresas o entidades cuyos fines, sistema de admisión, funcionamiento, trayectoria o actuación sean discriminatorios o contrarios al principio de igualdad.

A efectos prácticos y jurídicos, cabe advertir que en el caso de que concurra a una subvención una empresa o entidad que incurra en una discriminación de género, la carga de la prueba corresponde al órgano concedente, quien deberá probar dicha discriminación.

Por lo tanto, esta opción debe aplicarse en casos concretos y notorios, por ejemplo el de aquellas entidades que no admitan a mujeres como socias, usuarias o beneficiarias, o en el de aquellas sobre las que conste una sanción o condena. En el primer caso bastaría como medio de prueba objetivo y suficiente la escritura fundacional o los estatutos. Y en casos no tan flagrantes será preciso que el propio órgano que convoca y concede la subvención pruebe de modo fehaciente dicha actuación discriminatoria.



MODELO DE CLÁUSULA

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

1. 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 mujeres y hombres.
2. Las personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas en firme en vía administrativa, laboral o penal por vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, o por discriminación salarial, o por acoso sexual o moral, o por cualquier otro trato desigual por razón de sexo.
3. Las entidades o empresas que incumplan las obligaciones establecidas en la legislación sobre igualdad de género.
4. Tampoco podrán ser subvencionadas aquellas actividades que discriminen de manera directa o indirecta por razón de sexo.

No podrán obtener la condición de beneficiaria de las subvenciones reguladas en estas bases:

- Las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Personas físicas o jurídicas sancionadas administrativamente, laboralmente o penalmente por delito sexual, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica 26/2015, de 28 de julio.
- Personas físicas o jurídicas que no cumplen con los requisitos establecidos por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Personas físicas o jurídicas con objetivos, sistemas de acceso, funcionamiento, trayectoria, práctica, organización o estatutos contrarios al principio de igualdad entre mujeres y hombres, o que discriminan por razón de sexo, ideología, origen étnico, nacionalidad u orientación sexual (artículo 38 de la Ordenanza Municipal de Zarautz para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).
- Personas físicas y jurídicas sancionadas administrativamente, laboralmente o penalmente por haber vulnerado el derecho a la igualdad y el derecho a no ser discriminado o discriminada por razón de sexo (artículo 38 de la Ordenanza Municipal de Zarautz para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).

Ejemplo.
Ayuntamiento de Zarautz. Bases reguladoras específicas para subvenciones de servicios sociales.

Además de lo anterior, para beneficiarse de estas ayudas se deben cumplir los siguientes requisitos:

d) No haber sido objeto de sanción por resolución administrativa o por sentencia judicial firme por llevar a cabo prácticas laborales consideradas discriminatorias según la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha y la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, salvo cuando acrediten haber cumplido con la sanción o la pena impuesta y hayan elaborado un plan de igualdad o adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, correspondiendo al órgano competente en materia de igualdad dar su conformidad a dichas medidas.

Ejemplo.
Consejería de Agricultura de la Junta de Castilla-La Mancha.
Convocatoria de ayudas para la gestión de plagas.

3. REQUISITOS PARA LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIA/O

NORMATIVA

La Ley General de Subvenciones no establece ninguna referencia específica a la igualdad de mujeres y hombres como requisito de acceso a la condición de beneficiaria o beneficiario. Sino simplemente establece que en las bases reguladoras y en la convocatoria se indicarán cuáles son esos requisitos.

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.

Art. 13

ANÁLISIS

Las bases o normas reguladoras, o bien las convocatorias de subvenciones públicas deben establecer los requisitos específicos para acceder a la condición de beneficiaria o beneficiario, o de entidad colaboradora.

Si nos refiriésemos a la concesión de ayudas económicas para familias en dificultades los requisitos seguramente se dirigirán a establecer unas cuantías determinadas de renta e ingresos. No obstante, cuando abordemos otro tipo de subvenciones, por ejemplo en los ámbitos de la cultura, deporte, asociacionismo, o cooperación al desarrollo, cabe plantearse que entre los requisitos que deberán reunir las entidades que quieran resultar beneficiarias se incorporen exigencias relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por ejemplo, **resultará razonable y proporcionado incluir requisitos específicos de acceso**, cuando en una convocatoria determinada resulte necesario avanzar en la eliminación de las desigualdades, por ejemplo si se trata de sectores específicos en los que las mujeres se hallan infrarrepresentadas en sus órganos directivos, o entre las personas beneficiarias de la actividad, o en la propia plantilla que ejecuta la actividad o proyecto, o si se considera necesario que se disponga de una trayectoria o formación mínima determinada en materia de igualdad.

Es preciso aclarar que las prohibiciones que hemos abordado anteriormente implican la imposibilidad de concurrir a una convocatoria y deben basarse en una conducta sancionable o que contraría de forma manifiesta el principio de igualdad de mujeres y hombres. Y su consecuencia es la imposibilidad de participar y por lo tanto de percibir dicha subvención.

No obstante, en el caso de los requisitos de acceso, los efectos son similares pero procedimentalmente no significa una exclusión, sino que la administración pública concedente fija un listón para delimitar qué personas físicas o jurídicas podrán resultar beneficiarias. Consiste así en una exigencia positiva que deben reunir las personas físicas o jurídicas concurrentes. 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 totalidad de ejemplos que hemos encontrado rastreando convocatorias se refieren a subvenciones para proyectos específicos de promoción de la igualdad de género. En consecuencia, los requisitos para concurrir exigen ser una asociación de mujeres o tener como fin estatutario la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, los requisitos para concurrir están infrutilizados en las subvenciones públicas, y deberían servir para estimular a las empresas y entidades con el objetivo de avanzar en la igualdad de género. Para constatarlo, imaginemos algunos supuestos:

- » En una convocatoria de ayudas a la contratación se establece como requisito que solo podrán resultar beneficiarias las empresas en las que al menos el 40% de los cargos directivos estén ocupados por mujeres.
- » En una convocatoria de ayudas a clubes deportivos se establece como requisito que al menos el 30% de las licencias federativas del club deberán ser de mujeres.
- » En una convocatoria de ayudas a la capacitación profesional, se establece como requisito que el personal que imparta la misma deberá tener una formación mínima en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Dichos requisitos están justificados puesto que el objetivo es eliminar la discriminación y fomentar la igualdad de mujeres y hombres. Además, no podemos perder de vista que las subvenciones implican una transferencia de dinero público, así que por el lado de las administraciones se estaría gestionando el presupuesto conforme al interés público y de un modo eficiente, y respecto a las entidades beneficiarias se fomentan los cambios a través de un estímulo económico.

El establecimiento de dichos requisitos resulta completamente legal y al respecto, deben tenerse en cuenta dos advertencias:

- » Que la convocatoria o las bases reguladoras especifiquen de forma objetiva, clara y concreta cuáles son los requisitos en materia de género que resultan necesarios para obtener la condición de entidad beneficiaria.
- » Que las condiciones exigidas sean proporcionales con el objeto y el ámbito de la subvención pues no existe el mismo nivel ni avance en materia de igualdad en cooperación al desarrollo que en el deporte.



MODELO DE CLÁUSULA

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.

Se establece dicho requisito en coherencia con el artículo 13 de la Ley General de Subvenciones.

Se podrán señalar uno varios de los siguientes requisitos de acceso:

1. La trayectoria y experiencia específicas de la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años (se deberá concretar el número mínimo de trabajos y de facturación exigidos).
2. La titulación, formación y currículum del personal en materia de género (se deberá concretar el número de personas, años de experiencia, mínimo de trabajos realizados y mínimo de horas de formación en igualdad exigidas).
3. Disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.
4. Cumplir con una representación equilibrada de mujeres y hombres en la Junta, órgano directivo, consejo de administración o plantilla de la entidad o empresa.
5. 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.

1. Podrán ser beneficiarias de esta convocatoria las siguientes entidades:

- a) Asociaciones de mujeres sin ánimo de lucro. .
- b) Otras entidades u organizaciones sin ánimo de lucro que recojan expresamente en sus estatutos la defensa de los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades y que tengan la sede y realicen sus actuaciones en el Municipio de Ciudad Real.
- c) Asociaciones culturales, Asociaciones Vecinales, Ampas, Fundaciones, federaciones, confederaciones de asociaciones que trabajen por la igualdad.

Ejemplo.
Ayuntamiento de Ciudad Real. Subvenciones a Entidades y Asociaciones de Mujeres 2022.

Base 2. Beneficiarias

1. Podrán obtener la condición de beneficiarias de la subvención las entidades sin ánimo de lucro que reúnan los siguientes requisitos:
 - a) Tener su domicilio social en Navarra
 - b) Contar con personal con un mínimo de 120 horas de formación en igualdad entre mujeres y hombres, impartida por Organismos Públicos o Universidades Públicas o Privadas.

Ejemplo.
Gobierno de Navarra. Subvención para la ejecución de proyectos en materia de igualdad de género y conciliación 2022.

4. CRITERIOS DE VALORACIÓN

MARCO LEGAL

La Ley 38/2003, General de Subvenciones, se limita a señalar en su artículo 17.3.a) que las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones deberán concretar los criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y, en su caso, la ponderación de los mismos.

Pero una referencia expresa la encontramos en la 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.

Art. 35

ANÁLISIS

La legislación en materia de subvenciones públicas prevé que la selección de los beneficiarios y beneficiarias se realice mediante concurrencia competitiva –que es el sistema ordinario–, o mediante concesión directa, sistema de carácter excepcional y al que nos referiremos, 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 “conforme con los criterios, formas y prioridades de valoración establecidos en la norma reguladora de la subvención o, en su caso, en la convocatoria”.

Por lo tanto, es necesario:

1. Establecer los criterios que se van a valorar.
2. Señalar qué puntuación se atribuirá a cada uno de ellos.
3. Indicar cómo se procederá a su evaluación, lo que puede hacerse de manera objetiva o mediante valoración cualitativa.

La valoración de las propuestas de las personas jurídicas o físicas concurrentes supone un eje central y decisorio del procedimiento, ya que determinará cuáles o quiénes serán las personas físicas o jurídicas beneficiarias.

La legislación indica que las bases reguladoras deben establecer los criterios de valoración 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 del baremo que determinará las personas físicas o jurídicas beneficiarias de la ayuda o subvención.

En el caso de las subvenciones públicas, la normativa 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 la entidad posea como objetivo la promoción de la igualdad).
- » 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 determinadas políticas de igualdad a la totalidad de su plantilla y no solamente a la que prestará la actividad que será objeto de subvención.

No obstante, como venimos reiterando, la selección de los criterios concretos debe realizarse conforme a las características de cada convocatoria, siendo preciso analizar con carácter previo y detenidamente su contenido y singularidad:

- » **El ámbito de la subvención**, pues no procederán idénticos criterios para subvenciones en cultura que en fiestas o deportes.
- » **El tejido social/económico/asociativo** que previsiblemente concurrirá en dicho ámbito sectorial, lo que se traduce en el nivel, trayectoria, formación y sensibilización en materia de igualdad de las potenciales empresas y entidades concurrentes: con un nivel bajo o incipiente los criterios deberán ser menores y más prudentes. Por lo tanto, es preciso conocer las fortalezas y debilidades en materia de igualdad de las entidades que podrán concurrir, por ejemplo, de los clubs deportivos, o de las asociaciones culturales, o de promoción del comercio.
- » **La circunscripción geográfica local**, comarcal, provincial o autonómica de la convocatoria.
- » **La previsión de si serán pocas las personas físicas o jurídicas que concurrirán, o por el contrario serán muchas** y habrá una verdadera competencia entre las mismas, lo que favorece sin duda la incorporación de cláusulas para la igualdad.
- » **Los propios objetivos de cada administración en materia de igualdad**. Pues tal vez resulte prioritario incrementar el porcentaje de mujeres o beneficiarias; o puede que sea promover la participación de mujeres en las juntas directivas de las asociaciones locales; o el uso de un lenguaje inclusivo como acción de sensibilización general; o que el personal que presta los servicios y actividades posea una formación específica en materia de igualdad, etcétera.

- » Por último, hay que considerar **la progresividad** y que en muchas ocasiones se trata de convocatorias que se repiten anualmente. En estos casos convendrá comenzar con criterios de valoración accesibles e ir subiendo el listón de forma gradual, de manera que se vaya exigiendo de las personas físicas o jurídicas concurrentes una mejora progresiva en materia de igualdad para lograr los puntos establecidos.

En el **Anexo 3** de esta guía, figura un listado exhaustivo de cláusulas de género susceptibles de ser incorporadas en las subvenciones públicas.

Orden CUD/582/2020, de 26 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas estatales para la producción de largometrajes y de cortometrajes y regula la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales.

Artículo 18. *Valoración de los proyectos.*

5.º El fomento de la igualdad de género a través de la participación de mujeres en el proyecto, con un mínimo de 8 puntos. Para obtener puntuación por la presencia de mujeres en cada uno de los puestos que se detallan en las convocatorias, será necesario que la participación sea exclusivamente femenina, excepto para el caso de guionistas, en el que se permite que haya coparticipación masculina, siempre que todas las personas coparticipes tengan el mismo nivel de responsabilidad, lo que deberá reflejarse en los títulos de crédito.

Ejemplo.
Ministerio de Cultura. Un interesante ejemplo del ámbito cultural relativo a ayudas a la producción cinematográfica.

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES POR CONCURRENCIA COMPETITIVA DEL ÁREA DE DEPORTES DEL AYUNTAMIENTO DE ANTEQUERA DIRIGIDA A ENTIDADES, CLUBES Y ASOCIACIONES DEPORTIVAS SIN ÁNIMO DE LUCRO QUE DESARROLLEN ACTIVIDADES EN DEPORTES COLECTIVOS PARA EL AÑO 2022

H) ACTIVIDADES DE FOMENTO DE PRÁCTICA DEPORTIVA EN ESPECIALIDADES SUBREPRESENTADAS POR AMBOS GÉNEROS.

SI	5 Ptos.
NO	0 Ptos.

I) VALORACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE SALUD EN LA PRÁCTICA DEPORTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

SI	5 Ptos.
NO	0 Ptos.

J) VALORACIÓN DE INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS CON RESPONSABILIDAD DENTRO DE LOS CLUBES DEPORTIVOS (solo se valorarán los cargos de Presidenta, Secretaria o Tesorera).

AMBOS (Masculinos / Femeninos)	5 Ptos.
NO (sin cargos femeninos)	0 Ptos.

Ejemplo.
Ayuntamiento de Antequera: inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones a clubes deportivos.

« Bases específicas con convocatoria de subvenciones destinadas a comunidades extremeñas y sus federaciones en el exterior para la realización de actividades de fomento de nuestra cultura, arte, tradiciones y gastronomía, año 2022 »

- Existencia de paridad de hombres y mujeres en la junta directiva de la comunidad/federación en el momento de presentar la solicitud, entendiéndose que existe paridad cuando la proporción entre los géneros se encuentre entre el intervalo 40% y el 60%: 1 punto.

Ejemplo.
Diputación de Badajoz, se valora la participación de mujeres en las juntas directivas.

CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DESTINADAS AL TEJIDO ASOCIATIVO DE LA ISLA DE TENERIFE PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y CIUDADANA, ATENDER A LA DIVERSIDAD Y APOYAR EL ASOCIACIONISMO (2021)»

Criterio 5: Inclusión de la perspectiva de género en los proyectos (15 puntos).

Puntuación máxima: 15 puntos

¿Qué se valora?: Se valora según los ítems que se describen a continuación:

- Redacción del proyecto con lenguaje inclusivo: 3 puntos
- Identificación de objetivos específicos destinados a mejorar la situación y posición de las mujeres y paliar situaciones de desigualdad: 6 puntos
- Diseño de las actividades atendiendo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: 6 puntos

Ejemplo.
Cabildo de Tenerife.
Un buen ejemplo de cómo en los ámbitos de acción social puede incorporarse la perspectiva de género.

Decreto Foral 379/2021, del Diputado General de 23 de diciembre. Aprobar la convocatoria para la concesión de subvenciones dirigidas a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, en régimen de concurrencia competitiva, para la financiación de acciones anuales de cooperación, de carácter puntual, en países en vías de desarrollo. Ejercicio 2022

Grupo 2. Incorporación de la perspectiva de género (10 puntos).

2.1 Si se establecen objetivos directamente relacionados con los derechos y/o las necesidades de las mujeres (2 puntos).

2.2 Si se incluyen acciones que mejoren específicamente las condiciones de vida de las mujeres y respondan a sus necesidades prácticas (2 puntos).

Si se incluyen actividades orientadas a modificar los roles de género y/o garantizar el acceso a los servicios para las mujeres (1 punto).

2.3. Si en el cronograma y en la descripción de las actividades se plantean mecanismos para promover y garantizar la participación de las mujeres en el proyecto: se plantean procedimientos y metodologías adecuadas para potenciar la participación de las mujeres en las etapas del proyecto. (3 puntos).

2.4. Si se contemplan acciones que impulsen la implicación de los hombres en el compromiso con la igualdad: actividades de concienciación y sensibilización sobre los derechos de las mujeres, actividades de formación en género, trabajo en torno a nuevas masculinidades, etc. (2 puntos).

Ejemplo.
Diputación Foral de Álava. Una buena práctica de integración transversal de la perspectiva de género en el ámbito de la cooperación al desarrollo.

CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DESTINADAS AL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y DE CALIDAD Y DEL EMPLEO AUTÓNOMO

OBJETO:	IMPORTE
1. Contrato, indefinido y a tiempo completo, celebrado con personas desempleadas con discapacidad que tengan acreditado un grado de minusvalía entre el 33% y el 65%, reconocida por el Órgano Competente, y una disminución en su capacidad de trabajo igual o superior a dicho porcentaje. Excluidos los contratos efectuados por empresas calificadas como Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción.	1.700 €
2. Contrato, indefinido y a tiempo completo, celebrado con personas desempleadas con discapacidad que tengan acreditado un grado de minusvalía superior al 65%, reconocida por el Órgano Competente, y una disminución en su capacidad de trabajo igual o superior a dicho porcentaje. Excluidos los contratos efectuados por empresas calificadas como Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción.	1.800 €
3. Contrato, indefinido y a tiempo completo, celebrado con personas desempleadas con tres años o más en situación de desempleo	1.800 €

Ejemplo. Ayuntamiento de Barbastro. Un interesante ejemplo de incremento de la cuantía económica en caso de que la persona a contratar o beneficiaria sea una mujer.

5. OBLIGACIONES

MARCO LEGAL

La Ley General de Subvenciones como es habitual en este análisis del régimen legal no realiza ninguna mención en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sino que se limita a establecer las normas generales. Entre ellas destacamos:

ARTÍCULO 14. OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

1. Son obligaciones del beneficiario:

- Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de las subvenciones.

Art. 14

ANÁLISIS

Lo que establece la normativa es de pura lógica: las personas físicas o jurídicas que resulten beneficiarias de una subvención pública deben cumplir las obligaciones que se hayan establecido en las bases o normas reguladoras. Y obviamente en esta fase del procedimiento también es posible incorporar cláusulas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.

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 del proyecto o actividad subvencionada.

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.

La legislación 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, cuyas consecuencias serían la imposición de sanciones y/o el reintegro de las cuantías percibidas.

Desaconsejamos por completo incurrir en clausulados genéricos e inconcretos que en la práctica no obligan a nada y cuyo cumplimiento resulta casi imposible de comprobar. Por ejemplo:

- » Se deberán cumplir las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres.
- » Se deberá garantizar la plena igualdad de mujeres y hombres en el marco de la actividad subvencionada.
- » Se deberá garantizar el principio de no discriminación en las políticas laborales de selección, promoción y clasificación profesional.

Por el contrario, recomendamos siempre realizar un adecuado análisis del contenido de la subvención, del ámbito de actividad, del tejido social o económico potencialmente concurrente, del nivel medio en materia de igualdad de mujeres y hombres, y establecer obligaciones concretas, efectivas, progresivas, y que proporcionen resultados medibles y verificables.

En el [Anexo 3](#) de esta guía, figura un listado exhaustivo de cláusulas de género susceptibles de ser incorporadas en las subvenciones públicas.

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A LAS ASOCIACIONES COMERCIALES PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE DINAMIZACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL EN EL AÑO 2019.

OCTAVA.- IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Se exigirá la integración de la perspectiva de género en la elaboración y ejecución de los distintos proyectos presentados y en todo caso se evitará el uso de lenguaje e imágenes sexistas en la documentación para el desarrollo de los mismos, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

- En la elaboración de memorias e informes que la entidad subvencionada deberá presentar con motivo de la ejecución y justificación de la subvención, se compromete a presentar todos los datos estadísticos sobre las personas beneficiarias o usuarias y sobre el personal que ejecute el proyecto subvencionado, desagregados por sexo y edad, estableciendo porcentajes, de forma que puede conocerse la población sobre la que incide la subvención.

Ejemplo.
Ayuntamiento de Zaragoza. Esta convocatoria nos sirve para ejemplificar muy diversas obligaciones relativas a la igualdad de género.

- Las entidades que solicitan subvención presentarán un Plan de Igualdad según su obligatoriedad por el número de trabajadoras o trabajadores, así como la obligatoriedad de su registro (Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) y garantizarán la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o la presentación de un protocolo de prevención y atención del acoso sexual para aquellas entidades de más de diez personas en plantilla.
- Las entidades con personal en plantilla por encima de diez trabajadoras/es se comprometen a facilitar medidas de conciliación para el personal de la entidad.
- En todo caso y siempre que sean necesarias nuevas contrataciones, sustituciones y/o se produzcan bajas, la entidad beneficiaria se compromete a contratar a mujeres si estas suponen menos del 40 % de la entidad.
- La entidad correspondiente deberá informar de la plantilla de la entidad clasificada por niveles o categorías profesionales con datos desagregados por sexo en los dos años anteriores a la concesión de la subvención.
- La entidad correspondiente a lo largo del periodo subvencionado, deberá realizar acciones específicas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Ejemplo. Ayuntamiento de Zaragoza. Esta convocatoria nos sirve para ejemplificar muy diversas obligaciones relativas a la igualdad de género.

6. CONVENIOS PÚBLICOS

Optamos por dedicar un apartado específico a los convenios públicos, debido a la confusión que existe acerca de su naturaleza jurídica, su propia definición y la normativa reguladora.

Pero antes de entrar en materia vamos a categorizar y analizar de manera breve la figura de los convenios públicos:

- » No existe una ley de convenios públicos, como sí existe una ley de contratos y otra de subvenciones.
- » Existe una ingente cantidad de figuras jurídicas denominadas convenios (de expropiación, internacionales, urbanísticos, de defensa, de educación, etc). Ninguno de ellos nos interesa.
- » La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público aborda los convenios públicos en sus artículos 47 a 53, pero se trata de acuerdos intradministrativos e interadministrativos, que tampoco conforman nuestro objetivo.
- » Los convenios no son contratos, como así lo establece el artículo 6 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público. Y debe quedar muy claro que bajo la figura del convenio no pueden ampararse prestaciones onerosas.

Por lo tanto, cabe concluir que cuando de manera habitual (y en el ámbito que nos ocupa) nos referimos a **convenios públicos**, en realidad se trata del **acto de formalización de una ayuda económica transferida desde una administración pública a una empresa, entidad o persona física.**

Como ya habréis advertido, hemos incluido los convenios en el módulo de las subvenciones, ya que realmente **bajo la denominación común de convenio público se categoriza una ayuda o subvención que ha sido concedida sin concurrencia pública**, pues si bien el principio general es que las subvenciones deben concederse mediante convocatoria y concurrencia pública, existen unos supuestos concretos en los que se conceden de manera directa. Así lo establece la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones:

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.

A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se entiende por subvención prevista nominativamente en los Presupuestos Generales del Estado aquella en que al menos su dotación presupuestaria y beneficiario aparezcan determinados en los estados de gasto del Presupuesto. El objeto de estas subvenciones deberá quedar determinado expresamente en el correspondiente convenio de colaboración o resolución de concesión que, en todo caso, deberá ser congruente con la clasificación funcional y económica del correspondiente crédito presupuestario

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.

Art. 22

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.

Art. 28

Por lo tanto, cuando se emplea la referencia a convenios públicos, se trata de subvenciones en régimen de concesión directa y cuya formalización se plasma en un convenio de colaboración.

Es muy importante tener en cuenta que en estos convenios, al no existir concurrencia no tiene sentido establecer prohibiciones, ni requisitos de acceso, ni criterios de valoración, por lo que las cláusulas de género deberán establecerse siempre como obligaciones, que deberán ser plasmadas en el convenio de colaboración y ser suscritas y asumidas por la entidad, empresa o persona beneficiaria o colaboradora.

Así pues, nos remitimos a los diferentes modelos de cláusulas de género propuestas en el [Anexo 3](#) como obligaciones, para ser incorporadas en los convenios que se suscriban con personas o entidades que reciban una subvención por concesión directa.



PROPUESTA APLICATIVA

Los convenios por concesión directa, bien por la vía nominativa en presupuestos; aquellas cuya concesión venga determinada por una norma legal; o las concedidas por el sistema excepcional debido al interés público, social, económico o humanitario, deberán plasmar en el convenio de colaboración que se suscriba, las obligaciones de género que al efecto se establezcan para la entidad beneficiaria o colaboradora.

En estos casos y puesto que no existe concurrencia pública no proceden criterios de selección ni de valoración, sino exclusivamente cláusulas establecidas como obligaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Resolución de 7 de diciembre de 2021, del Instituto de las Mujeres, por la que se publica el Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias, por el que se instrumenta la subvención nominativa establecida en los Presupuestos Generales del Estado de 2021 para desarrollar actuaciones en materia de igualdad de género.

- I. La Federación Española de Municipios y Provincias y el Instituto de las Mujeres, conjuntamente, se comprometen a:
 1. Diseñar las líneas generales de las actividades objeto de este Convenio
 2. Promover proyectos y medidas de conciliación y corresponsabilidad dirigidas a facilitar la atención y el cuidado de menores, personas mayores y/o dependientes y para la atención de colectivos especialmente vulnerables.
 3. Impulsar planes de empleo municipales que incluyan la perspectiva de género.

Ejemplo. Convenio entre el Instituto de las Mujeres y la Federación Española de Municipios y Provincias.
El principio de igualdad en este convenio incluye la promoción de proyectos de conciliación y corresponsabilidad, o los planes de empleo con perspectiva de género.

CONVENIO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE GIRONA Y GIRONA ARTELIER, SCCL, REGULADOR DE LA SUBVENCIÓN DIRECTA OTORGADA POR EL AYUNTAMIENTO DE GIRONA EN GIRONA ARTELIER, SCCL, PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS A LA EDUCACIÓN 2021 – 2022.

Quinto. Compromisos de Girona Artelier, SCCL

1. Realizar las actividades de formación propias de la Escuela de Música Moderna de Girona enfocando su programa formativo en la línea de orientación y vocación hacia la escuela pública.
2. Organizar otras actividades (conciertos de profesores, alumnos, cursos, seminarios, etc...) que dinamicen la Escuela como centro de promoción de la música y faciliten el acceso a los melómanos.
3. Considerar al Ayuntamiento de Girona, como colaborador de las actividades programadas.
4. Realizar la actividad de acuerdo con el proyecto presentado por la entidad.
5. Cumplir con todas las obligaciones previstas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de Subvenciones.
6. Someterse a las actuaciones de comprobación y control que se puedan practicar desde el Ayuntamiento de Girona en relación con la subvención concedida.
7. La entidad declara no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias por haber ejercido o tolerado prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo, género u orientación afectivo-sexual.
8. La entidad se compromete a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, velar por la paridad e incluir la perspectiva de género en sus actividades.
9. La entidad se compromete a garantizar la igualdad de las personas con independencia de su identidad de género o su orientación afectivo-sexual e incluir la perspectiva LGBTI+ en sus actividades.
10. La entidad se compromete a entregar, en la memoria de la actividad, los datos desagregados por identidad de género (mujeres, hombres y personas con identidades no binarias).
11. La entidad se compromete a aplicar las medidas correspondientes del protocolo de actuación frente a agresiones sexistas en espacios de ocio de Girona.

Ejemplo. Ayuntamiento de Girona. En este convenio (subvención directa nominativa) las obligaciones en materia de igualdad se plasman de manera exhaustiva y detallada.

7. COMPROBACIÓN Y VERIFICACIÓN

Al igual que hemos hecho al abordar la contratación pública, dedicamos un contenido específico a la verificación de las cláusulas de género en las subvenciones públicas, cuestión sobre la que volvemos a destacar su importancia.

El objetivo principal es garantizar su efectivo cumplimiento, pero también establecer un procedimiento garantista y transparente y además facilitar el trabajo al personal técnico.

Para ello, proponemos que las bases reguladoras o las convocatorias de subvenciones incorporen:

1. Un sistema homogéneo de control y verificación de cumplimiento.
2. Una advertencia detallada de las consecuencias del incumplimiento de las cláusulas de género.

3. Una indicación de la **documentación concreta** con la que se acreditará su efectivo cumplimiento (verificador). Para ello, en **Anexo 3** de esta guía, figura un verificador asociado junto a cada cláusula de género.
4. Una asignación de la **función de control y verificación**, y en su caso del inicio del expediente sancionador.

Este procedimiento pautado se plantea de conformidad con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, cuyos principales artículos procedemos a resumir:

El artículo 14.1.c) establece como **obligación de los beneficiarios el someterse a las actuaciones de comprobación**.

El artículo 32.1 señala que 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.

El artículo 37 considera como **causas de reintegro** el incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención; el incumplimiento de la obligación de justificación; la resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control; y el incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración y de los compromisos asumidos.

El artículo 46 establece el **deber de colaboración y de facilitar cuanta documentación sea requerida en el ejercicio de las funciones de control**.

Los artículos 56 a 58 se refieren a las **infracciones**, entre las cuales está prevista no solo el incumplimiento de las obligaciones establecidas y de los compromisos asumidos, sino también el incumplimiento del deber de justificación, así como la obstrucción o negativa a las actuaciones de control previstas.

Por último, en los artículos 59 a 63 se establecen las **sanciones** en función de su gravedad y reiteración.

LGS

PROPUESTA APLICATIVA

1. Los criterios de valoración y las obligaciones en materia de igualdad de género establecidas en las bases reguladoras y/o que hubieran sido asumidas por las personas o entidades beneficiarias serán de obligado cumplimiento.
2. Los beneficiarios y beneficiarias están obligados a acreditar su cumplimiento conforme a la documentación requerida y a someterse a las actuaciones de control y comprobación.
3. En caso de incumplimiento y en función de su gravedad se calificarán como infracciones leves, graves o muy graves, derivándose las sanciones previstas en la legislación de subvenciones.
4. En caso de incumplimiento el órgano de control o el órgano concedente procederá a iniciar de oficio el correspondiente expediente sancionador.

RESUMEN E IDEAS CLAVE: SUBVENCIONES PÚBLICAS

1. La Ley General de Subvenciones, del año 2003, no alude a la incorporación de criterios de género, pero dicha omisión no supone ningún obstáculo.

2. De hecho, tanto la Ley Orgánica 3/2007, como abundante normativa autonómica, diversos acuerdos de administraciones locales, así como ordenanzas y planes de igualdad de numerosos Ayuntamientos, regulan e incluso obligan a incorporar la perspectiva de género en las subvenciones públicas.

3. Abogamos por incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres de manera transversal en todas las subvenciones, con independencia de su finalidad, objetivos y ámbito de intervención

4. Desde el punto de vista procedimental cabe establecer prohibiciones para concurrir; requisitos para resultar beneficiaria o beneficiario; criterios de valoración; así como obligaciones.

5. Las subvenciones públicas permiten un margen de discrecionalidad muy amplio, y permiten establecer criterios que no guarden relación con el proyecto o actividad a subvencionar, ni con la plantilla adscrita a su ejecución.

6. Recomendamos en todo caso particularizar los criterios de género conforme a las características, el contenido y el ámbito de actividad de cada convocatoria.

7. Los convenios públicos implican la formalización de una subvención en régimen de concesión directa, sin concurrencia pública. Por lo tanto la tipología de criterios de género que cabe incluir son las obligaciones.

8. No debemos olvidarnos de establecer para todas las cláusulas de género sistemas de control, de forma que se acredite y verifique su efectivo cumplimiento.



ANEXO I

COMPENDIO DE CLÁUSULAS DE GÉNERO Y VERIFICADORES PARA CONTRATOS PÚBLICOS



I. CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

CONTRATACIÓN DE MUJERES		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación, a x mujeres (o al x% de mujeres sobre el total del personal adscrito al contrato).	1. En el plazo de un mes tras la formalización del contrato o desde que se produzcan nuevas contrataciones: <ul style="list-style-type: none"> » Relación nominal de personas empleadas, indicando sexo, fecha de inicio y fin de contratos, así como jornada laboral, y en su caso categoría profesional. » Copia de contratos de trabajo.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, a x mujeres (o a un x% de mujeres sobre el total de personal adscrito al contrato).	
CONTRATACIÓN DE MUJERES EN PUESTOS CUALIFICADOS		
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos el compromiso de emplear para la ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, a x mujeres en puestos de gerencia, o responsabilidad, o con titulación media o superior.	2. En fase de ejecución del contrato y con carácter anual: <ul style="list-style-type: none"> » Declaración nominal de nuevos contratos realizados en la última anualidad. » Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de número de personas empleadas desglosadas por sexo, antigüedad, categoría profesional y bases de cotización.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá contratar a X mujeres para la ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, en puestos de gerencia, o responsabilidad, o con titulación media o superior.	
CONTRATACIÓN DE MUJERES EN LAS NUEVAS CONTRATACIONES		
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Si existiera el deber de subrogación o la empresa no precisa contratar personal al iniciarse la ejecución del contrato, se valorará con X puntos, el compromiso de la contratación de mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones que se realicen para la prestación del contrato.	+ Certificado de discapacidad, o resolución de percepción de rentas mínimas. O certificado de servicios públicos o de una entidad social, acreditativo de la situación de vulnerabilidad de las personas contratadas.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	Si existiera el deber de subrogación o la empresa no precisa contratar personal al inicio de la ejecución, se deberán realizar contrataciones de mujeres en todas (o el x%) de las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación contractual.	
CONTRATACIÓN DE MUJERES EN SECTORES MASCULINIZADOS		
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación, a un porcentaje de mujeres superior al menos en 10 puntos al índice medio señalado por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector de (...).	
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	Se deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación, un porcentaje de mujeres al menos 10 puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa para el sector de (...).	
CONTRATACIÓN DE MUJERES VULNERABLES O DESFAVORECIDAS		
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecute el contrato al menos a x mujeres en situación vulnerable o desfavorecida, o perceptoras de renta mínima de inserción, o con discapacidad igual o superior al 33%, o víctimas de violencia machista, o desempleadas de larga duración.	
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	Se deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato a x mujeres en situación vulnerable o desfavorecida, o perceptoras de renta mínima de inserción, o con discapacidad igual o superior al 33%, o víctimas de violencia machista, o desempleadas de larga duración.	

2. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

IMPARTIR FORMACIÓN EN IGUALDAD A LA PLANTILLA QUE EJECUTE EL CONTRATO		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato.	Certificado expedido por la empresa o persona formadora, indicativo de titulación de la propia formadora, así como de contenidos, duración y relación nominal de personas asistentes.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato.	
ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL CON FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		Diploma o certificado académico de la formación en materia de igualdad de las personas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de la entidad formadora, y duración o créditos.
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del contrato con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	Se deberá adscribir a la ejecución del contrato al menos a x personas con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	

3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos a las empresas que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se comprometan a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Dicho compromiso implica el deber de difundir las estas medidas y acciones entre el personal adscrito a la ejecución del contrato y entre las personas usuarias o beneficiarias.	En el plazo de un mes desde la formalización del contrato, se aportará una memoria de las medidas y el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, así como una relación de las acciones de comunicación realizadas al personal adscrito a la ejecución del contrato.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria durante la vigencia del contrato, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Dicho compromiso implica el deber de difundir las estas medidas y acciones entre el personal adscrito a la ejecución del contrato y entre las personas usuarias o beneficiarias.	

4. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS

		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de emplear en toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes, evitando 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. Alternativa: Se valorará con X puntos el compromiso de la empresa de diseñar y aplicar un protocolo específico para la aplicación de un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en toda la documentación y materiales que se generen en la ejecución del contrato.	Con carácter anual se deberá presentar en soporte informático copia de toda la documentación, publicidad, cartelería y cuantos materiales escritos o gráficos utilizados se haya producido en el marco de ejecución del contrato.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	En toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, se deberá emplear un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes, evitando 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. Alternativa: La empresa adjudicataria deberá diseñar y aplicar un protocolo específico para la aplicación de un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en toda la documentación y materiales que se generen en la ejecución del contrato.	En su caso, en el plazo de tres meses desde la formalización del contrato, se deberá aportar una copia del protocolo específico para el empleo del lenguaje de género, así como una descripción de la difusión realizada.

5. IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

	VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos el compromiso de garantizar y acreditar de manera efectiva para la plantilla que ejecute el contrato que no existe una discriminación retributiva entre mujeres y hombres en la prestación de un trabajo de igual valor y/o categoría profesional.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá garantizar y acreditar de manera efectiva para la plantilla que ejecute el contrato que no existe una discriminación retributiva entre mujeres y hombres en la prestación de un trabajo de igual valor y/o categoría profesional.
	Herramienta de registro retributivo conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. O bien: declaración responsable con la relación nominal con desagregación de sexo y numerada de las personas contratadas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de su categoría profesional y el salario base más los complementos de cada una de ellas. Así como el Informe de Trabajadores en Alta (ITA), y el Informe de Datos de Cotización (IDC) de la empresa contratista. En el caso de empresas con más de 50 personas en plantilla se adjuntará una copia de la auditoría retributiva conforme al Real Decreto 902/2020.

6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	VERIFICADOR
Se valorará con un máximo de X puntos el compromiso de la entidad licitadora de aplicar alguna o algunas de las siguientes medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar para la plantilla adscrita a la ejecución del contrato y/o para las personas beneficiarias o usuarias de la prestación:	Con carácter anual se deberá aportar una declaración jurada comprensiva de las medidas de conciliación aplicadas, su contenido, duración y la relación nominal de personas beneficiarias.
1. Organización de la jornada: <ul style="list-style-type: none"> – Horarios flexibles de entrada y/o salida. – Jornadas intensivas y no partidas. – Jornadas reducidas en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, adaptación de horarios escolares.) – Jornada intensiva en verano. – Bolsa de horas, o concentración de horas en días o periodos concretos para acumular horas de libre disposición. – Distribución personalizada de la jornada laboral. – Opción de elección o cambio de turnos. – Reducción del tiempo de comida para adelantar hora de salida. – Vacaciones flexibles y a elección de la trabajadora o trabajador. 2. Flexibilidad espacial: <ul style="list-style-type: none"> – Trabajo a distancia. – Videoconferencias. – Formación online. – Movilidad geográfica. 3. Mejoras y beneficios sociales: <ul style="list-style-type: none"> – Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad. – Cheques de guarderías o escuelas infantiles. – Ticket o servicio de restaurante subvencionado. – Servicio de transporte o ayudas al transporte. – Seguro médico, de vida o accidentes, o planes de pensiones. 4. Mejoras de permisos previstos en la legislación vigente: <ul style="list-style-type: none"> – Ampliación del permiso de paternidad y/o maternidad. – Ampliación del permiso de lactancia. – Permisos retribuidos por cuidados, responsabilidades o acompañamientos médicos. – Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo). – Mejoras de reducción de jornada o excedencias por guarda legal o cuidado de dependientes. 	Dicha declaración deberá suscribirse por el Comité de Empresa, o la representación legal de los y las trabajadoras, o en su defecto ir firmado por las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.

7. EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD

	VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará hasta con X puntos la experiencia y trayectoria acreditada de la persona y/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; a tal efecto se deberán acreditar un mínimo de X trabajos y/o un importe mínimo de facturación de X euros.
	Certificaciones, facturas o contratos de trabajo, mercantiles o profesionales de la experiencia acreditada en trabajos directamente relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres. Dicha documentación deberá indicar el cliente, el importe y la descripción del trabajo realizado.

8. DISEÑO Y EVALUACIÓN DE LA PRESTACIÓN CONTRACTUAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	<p>Se valorará con hasta X puntos el compromiso de diseñar, ejecutar y evaluar la prestación contractual con perspectiva de género, estimándose a tal efecto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas. 2. Inclusión en las acciones del proyecto de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres. 3. Compromiso de presentar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la prestación o en el personal que ejecutará la misma. A tal efecto, se aportarán datos desglosados por sexo e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas. 	<p>Con carácter previo a la emisión de la factura final, la empresa adjudicataria deberá aportar una memoria técnica con los siguientes contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico previo relativo a la desigualdad de género en el marco de la prestación. 2. Actuaciones correctoras diseñadas y efectivamente aplicadas. 3. Evaluación del impacto en materia de género para las personas beneficiarias de la prestación y/o para la plantilla, aportando datos desagregados por sexo e indicadores específicos.

9. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	<p>Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa de aportar una memoria con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la prestación contractual, y del personal adscrito a la ejecución del contrato, con indicación de la metodología a seguir para su obtención.</p>	<p>Con carácter previo a la emisión de la factura final, la empresa adjudicataria deberá aportar una memoria con los datos desagregados por sexo y una breve explicación de la metodología seguida para su obtención.</p>
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	<p>La empresa adjudicataria deberá aportar una memoria con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la prestación contractual, y del personal adscrito a la ejecución del contrato, con indicación de la metodología a seguir para su obtención.</p>	

10. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	<p>Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa adjudicataria de diseñar y ejecutar acciones de prevención de riesgos laborales y de salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, una copia del plan de prevención de riesgos laborales, especificando las medidas diferenciadas por sexo diseñadas y aplicadas y la relación nominal de personas beneficiarias adscritas a la ejecución del contrato.</p>
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	<p>La empresa adjudicataria deberá diseñar y ejecutar acciones de prevención de riesgos laborales y de salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.</p>	

11. POLÍTICAS DE EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD APLICADAS A LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

		VERIFICADOR
CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos por disponer la empresa licitadora de las siguientes políticas de igualdad y comprometerse a aplicarlas en la ejecución del contrato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disponer y aplicar a la plantilla que ejecute el contrato un convenio de empresa que prevea medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. 2. Disponer y aplicar a la ejecución del contrato una certificación o acreditación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y se comprometerse a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato las medidas y actuaciones exigidas para obtener dicha certificación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el plazo de un mes desde la formalización del contrato: copia del convenio de empresa y acreditación de inscripción en el REGCON de dicho convenio. 2. Copia de la certificación en materia de igualdad expedido por una Administración Pública, como el distintivo "Empresa en Igualdad" del Ministerio de Igualdad; o cualquiera otro de carácter equivalente.

12. MEJORAS LABORALES O SALARIALES

		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	<p>Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa adjudicataria de aplicar mejoras laborales a la plantilla que ejecutará el contrato. A tal efecto, se otorgarán x puntos por la aplicación de cada una de las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mejoras sobre condiciones laborales y salariales que superen lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, o en el convenio colectivo sectorial y territorial, o en su caso de empresa, y se comprometa a aplicarlas al personal que ejecutará el contrato. – Conversión de contratos temporales en indefinidos. – Conversión de contratos a tiempo parcial a jornada completa. 	<p>Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá presentar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Declaración nominal de las personas beneficiadas por mejoras laborales, y memoria explicativa de su concreción (salario, contratos indefinidos, jornada laboral). 2. Informes ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de número de personas trabajadoras, bases de cotización, sexo y antigüedad en la empresa, referidos a la fecha de formalización del contrato y un año después.

13. MUJERES USUARIAS O BENEFICIARIAS DE LA PRESTACIÓN CONTRACTUAL

		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	<p>Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa adjudicataria de que el número de mujeres beneficiarias o usuarias de la prestación contractual no será inferior al 50% del total.</p>	<p>Con carácter previo a la emisión de la factura final, la empresa adjudicataria deberá aportar una declaración con el número total de personas usuarias o beneficiarias de la prestación con desagregación de sexo, así como aportar las hojas de firmas o asistencia, o en su caso explicación del sistema de cómputo.</p>
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	<p>La empresa adjudicataria deberá asegurar y acreditar que el número de mujeres beneficiarias o usuarias de la prestación contractual no será inferior al 50% del total.</p>	

14. CRITERIOS GENÉRICOS

		VERIFICADOR
CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos el compromiso de la empresa de (incorporar la perspectiva de género; o adoptar medidas de igualdad entre mujeres y hombres; o aplicar medidas de conciliación entre la vida, personal, laboral y familiar).</p> <p>Las propuestas técnicas se valorarán de forma objetiva, otorgándose X puntos por cada uno de los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si para el diseño de las medidas se realiza y aporta un diagnóstico o un análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, en la plantilla que ejecutará el contrato, o sobre las personas beneficiarias del contrato: 1 punto. 2. Si el diseño de las medidas resulta pertinente y existe una metodología de aplicación, un cronograma, un presupuesto y unas responsabilidades claras asignadas: 1 punto. 3. Si se incluye un plan de evaluación y seguimiento con indicadores y memoria final: 1 punto. 4. Si se designa como responsable en materia de igualdad a una persona de la plantilla, o se contrata a una técnica o técnico en igualdad con una formación mínima de 300 horas en la materia: 1 punto. 5. Si en la elaboración, diseño o aplicación de las medidas participa mayoritariamente la plantilla que ejecuta el contrato, el Comité de Empresa, o la representación legal de las trabajadoras y trabajadores: 1 punto. 6. Si los compromisos de la empresa en materia de igualdad son transmitidos interna y externamente de modo fehaciente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Copia del diagnóstico o análisis realizado. 2. Con carácter anual: memoria de medidas adoptadas, presupuesto, cronograma y funciones asignadas. 3. Con carácter anual: memoria final de impacto y evaluación de las medidas de igualdad. 4. Certificación de la empresa expresando la designación nominal de la persona responsable de igualdad; o copia del contrato laboral o profesional, y certificados profesionales de la persona contratada. 5. Certificación o declaración firmada del Comité de Empresa, la representación legal o el propio personal. 6. Con carácter anual: listado comprensivo de todas las acciones de comunicación interna y externa realizadas, y una copia en soporte informático de las mismas.

ANEXO 2

INFORME JURÍDICO SOBRE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA



I. INTRODUCCIÓN Y ESCENARIO

Como segundo anexo de esta guía incorporamos un informe jurídico resumido sobre las cláusulas de género en la contratación pública, ofreciendo de este modo un argumentario ante posibles dudas o reparos.

UN MARCO COMPLETAMENTE FAVORABLE

- » Directivas Comunitarias y Ley de Contratos.
- » Contexto muy proclive y amplia sensibilidad social.
- » Desarrollo normativo autonómico y local abundante.
- » Inclusión generalizada en los pliegos.

OK



Y SIN EMBARGO

- » Persisten algunas dudas sobre su legalidad con sentencias y resoluciones contrarias a su inclusión.
- » Se aprecia todavía cierta inseguridad en el personal técnico y jurídico que promueve su incorporación en los pliegos.



Reseñamos en primer lugar cuáles son las principales objeciones y las cuestiones más controvertidas relativas a la inclusión de las cláusulas de género en la contratación pública.

ARGUMENTOS CONTRARIOS VIGENTES

- » Suponen una injerencia en la libertad de empresa, limitan la libre competencia y los órganos de contratación no tienen competencia en materia laboral.
- » Las cláusulas deben mejorar el rendimiento de la prestación o implicar una oferta económica más ventajosa.
- » Las cláusulas de género no están vinculadas al objeto del contrato.
- » Las prohibiciones para contratar por no disponer de un Plan de Igualdad deben limitarse a empresas de más de 250 personas.
- » Las certificaciones de igualdad no tienen cabida en la contratación pública por ser una característica de empresa.



A continuación abordaremos dichas objeciones con un doble enfoque: mediante una argumentación general y posteriormente con un análisis específico de cada una de ellas.

2. ARGUMENTARIO JURÍDICO GENERAL SOBRE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO

1. Están expresamente reguladas en la Ley de Contratos y en las Directivas Comunitarias de contratos públicos.
2. Están avaladas por la jurisprudencia comunitaria.
3. Las recomiendan y autorizan las guías y publicaciones de la Comisión Europea.
4. Han sido ratificadas por la jurisprudencia nacional.
5. Las CC.AA. y los principales Ayuntamientos las han regulado expresamente.

I. ESTÁN EXPRESAMENTE REGULADAS EN LA LEY DE CONTRATOS Y EN LAS DIRECTIVAS CO-MUNITARIAS DE CONTRATOS PÚBLICOS

A día de hoy resulta sorprendente que algunos servicios jurídicos o de intervención, Juntas Consultivas de Contratación o Tribunales de Recursos Contractuales se pronuncien en contra de la utilización de las cláusulas de género, ya que con más frecuencia de la debida se informa negativamente su inclusión o se estiman recursos sobre cláusulas expresamente avaladas y reguladas por la legislación vigente.

Así que en primer lugar debemos recordar el contenido de dos de los artículos de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, que no dejan lugar a interpretaciones respecto a las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombre:

ARTÍCULO 145. REQUISITOS Y CLASES DE CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

Las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades: al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato; la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo; la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual; o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato

Art.
145

ARTÍCULO 202. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE CARÁCTER SOCIAL, ÉTICO, MEDIOAMBIENTAL O DE OTRO ORDEN.

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; **eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables;**

Art. 202

En consecuencia, procede recordar los preámbulos y los artículos de la ley estatal y las decenas de artículos de ambas normas que hacen referencia a criterios sociales y de género, de manera exhaustiva y en todas las fases y aspectos del procedimiento de preparación, licitación y ejecución de los contratos públicos.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público

ASPECTOS SOCIALES, DE GÉNERO Y LABORALES

LA LEY. Preámbulo	Una ley de contratos con una intencionalidad social, laboral y de género indudable, abundante y transversal.
Art.1. Objetivo	Incorporación transversal y preceptiva de objetivos sociales como principio de la contratación pública.
Art.28. Necesidad	En aras de la eficiencia se valorará la incorporación de criterios sociales.
Art.35. Contenido	El contenido mínimo del contrato incluirá las consideraciones sociales.
Art.90. Solvencia	Se puede exigir una solvencia que acredite experiencia, conocimiento y trayectoria social y de género.
Art.71. Prohibición	No podrán contratar empresas sancionadas por infracción en materia social o laboral.
Art. 99. Objeto del contrato	Definición del objeto del contrato con objetivos sociales.
Art. 100. Presupuesto	El presupuesto desglosará por género y categoría profesional los costes salariales a partir del convenio laboral de referencia.
101 102. Valor y precio	Se tendrán en cuenta los costes laborales de los convenios colectivos sectoriales, nacionales, autonómicos y provinciales del lugar de prestación de los servicios.
122 124. Pliegos	Los pliegos incluirán las consideraciones sociales y la obligación de cumplir el convenio colectivo de referencia.
Art. 127. Certificaciones	Etiquetas y certificados sociales y de género como prescripción, obligación o valoración.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público

ASPECTOS SOCIALES, DE GÉNERO Y LABORALES

Art. 129. Información	Información y cumplimiento de legislación de género, laboral y social.
Art. 145. Valoración	Criterios de adjudicación sobre aspectos sociales, de género y mejoras laborales y salariales.
Art. 201. Obligaciones	Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de las obligaciones sociales y laborales.
Art.202. Condiciones especiales de ejecución	Obligaciones sociales, laborales y de género más allá del cumplimiento legal.

Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública

ASPECTOS SOCIALES, DE GÉNERO Y LABORALES

Preámbulo	Una Directiva de contratos con una intencionalidad social, laboral y de género indudable, abundante y transversal.
Art.18. Principios	Cumplimiento de la legislación laboral y social.
Art.43. Etiquetas	Etiquetas y certificados sociales y de género como prescripción, obligación o valoración.
Art.67. Criterios de adjudicación	Criterios de adjudicación sobre aspectos sociales.
Art.70. Condiciones de ejecución	Obligaciones sociales, laborales y de género más allá del cumplimiento legal

2. ESTÁN AVALADAS POR LA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA

Para entender e interpretar el alcance y la trayectoria legal de las cláusulas de género es imprescindible conocer la jurisprudencia comunitaria, pues ha operado como verdadera fuente del derecho y ha conformado primero la doctrina y luego la propia legislación de contratos públicos (comunitaria primero y nacional después).

Así, las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la legalidad de los criterios de adjudicación de carácter social, ambiental y de género, fueron precursoras de los textos legales, siendo incluso citadas por la Directiva 2014/24/UE. Entre ellas destacamos:

» **Sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de septiembre de 1988. - Gebroeders Beentjes BV contra Estado de los Países Bajos. Asunto 31/87.**

[Gebroeders Beentjes](#) es la primera sentencia europea en aceptar la legalidad de los criterios sociales de adjudicación siempre que sean objetivos y no arbitrarios, no resulten discriminatorios y hayan sido anunciados previamente.

- » **Sentencia del Tribunal de Justicia de 26 de septiembre de 2000. - Comisión de las Comunidades Europeas contra República Francesa. Asunto C-225/98.**
La [Sentencia Nord-Pas-de-Calais](#) señala que la Directiva obliga a adjudicar el contrato a la oferta económicamente más ventajosa pero no impide utilizar como criterios de adjudicación aspectos sociales siempre que se hayan anunciado previamente y no resulten discriminatorios.
- » **Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de septiembre de 2002, Concordia Bus Finland, (asunto C-513/99)**
La [Sentencia Concordia Bus](#) admitió con carácter general la legalidad de los criterios sociales, reiterando que no tienen que ser meramente económicos: “En efecto, no cabe excluir que factores que no son puramente económicos puedan afectar al valor de una oferta para dicha entidad adjudicadora”.
- » **Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 4 de diciembre de 2003. EVN AG y Wienstrom GmbH contra Republik Österreich (asunto C-448/01).**
La [Sentencia EVN Wienstrom](#) indica que las normas comunitarias no se oponen a que una entidad adjudicadora establezca criterios ambientales siempre que estén relacionados con el objeto del contrato, no confieran una libertad incondicional de elección, se mencionen expresamente en el pliego y respeten los principios del derecho comunitario.
- » **Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 10 de mayo de 2012. Comisión Europea contra Reino de los Países Bajos (asunto C-368/10).**
La [Sentencia Max Havelaar](#) establece la legalidad de señalar las características de los productos de comercio justo como como criterios de adjudicación.

3. LAS RECOMIENDAN Y AUTORIZAN TODAS LAS GUÍAS Y PUBLICACIONES DE LA COMISIÓN EUROPEA

Citamos a continuación las principales guías y publicaciones de la Comisión y la Unión Europea sobre la legalidad de los criterios sociales y de género en los contratos públicos:

- » [COMISIÓN. CONTRATACIÓN PÚBLICA. Aspectos regionales y sociales.](#) COM(89) 400final (Comunicación de la Comisión de 22 de septiembre de 1989).
- » [Libro Verde “La contratación pública en la Unión Europea: reflexiones para el futuro”](#), de 26 de noviembre de 1996, COM (96) 583 final).
- » Comunicación sobre [“La contratación pública en la Unión Europea”](#) (COM (1998) 143, de 11 de marzo de 1998).
- » Comunicación de la Comisión [“La legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos”](#) (COM (2001) 566 final, de 15 de octubre de 2001).

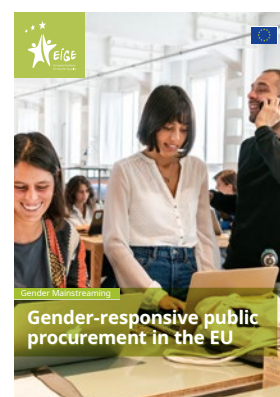
- » “Adquisiciones sociales. Una guía para considerar aspectos sociales en las contrataciones públicas” (SEC (2010) 1258 final, de 19 de octubre de 2010).
- » Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de mayo de 2010, sobre nuevos aspectos de la política de contratación pública (2009/2175(INI)).
- » Libro verde sobre la modernización de la política de contratación pública de la UE. Hacia un mercado europeo de la contratación pública más eficiente (COM (2011) 15 final, de 25 de enero de 2011).
- » Comunicación de la Comisión Europea “Conseguir que la contratación pública funcione en Europa y para Europa” COM(2017) 572 final.
- » Guía Comisión Europea: “Comprando con impacto social. Buenas prácticas en la UE”: Buying for social impact. Good practice from around the EU. 2019.
- » Guía “Hacer que la contratación pública socialmente responsable funcione”. 2020. Making Socially Responsible Public. Procurement Work: 71 Good Practice Cases. WeBuySocialEU. 2020.
- » COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN. Orientaciones sobre la contratación pública en materia de innovación. Bruselas, 18.6.2021. C(2021) 4320 final. De esta Comunicación de la Comisión, vamos a destacar tres interesantes párrafos:

“Las normas sobre contratación pública ya no solo regulan “cómo comprar”, sino que también permiten incentivos relativos a “qué comprar”.

El objetivo de gastar bien el dinero de los contribuyentes está adquiriendo nuevas dimensiones que trascienden la mera satisfacción de las necesidades básicas de las entidades públicas.

Cada adquisición pública despierta, con razón, el interés de la opinión pública por saber no solo si es formalmente conforme, sino también por saber si reporta el mejor valor añadido en términos de calidad, rentabilidad e impacto ambiental y social”.

- » **Buying Social: una guía para tener en cuenta las consideraciones sociales en la contratación pública** (segunda edición). 2021. Redactada y editada por la Comisión Europea.
- » Y por último, cabe citar el estudio titulado: “Contratación pública con perspectiva de género en la UE”, cuyo análisis legal avala nuevamente las cláusulas de género en la contratación pública.



[VER Y DESCARGAR]

4. HAN SIDO RATIFICADAS POR LA JURISPRUDENCIA NACIONAL

Aunque escasas, resultan relevantes las sentencias del Tribunal Supremo sobre cláusulas sociales y de género:

- » **STS, 23 de Mayo de 1997:** “La Administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público”.
- » **STS, 17 de Julio de 2012:** En esta sentencia el recurso fue promovido por la Confederación Nacional de la Construcción, contra la Junta de Extremadura. Los pliegos incluían un criterio de adjudicación denominado “igualdad”, que otorgaba puntos según el porcentaje de personal femenino fijo en la empresa. El Tribunal Supremo consideró completamente ajustado a derecho la cláusula y desestimó el recurso.
- » **STS, 27 de Junio de 2006:** La Sala resuelve un recurso interpuesto por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid contra unos pliegos que aplicaban el Decreto 213/1998, de la Comunidad de Madrid que incluía cláusulas sociales y valoraba el porcentaje de plantilla indefinida de las empresas licitadoras. El Tribunal Supremo considera válidas las cláusulas sociales, y destacamos de la sentencia la siguiente argumentación:

“Ha de entenderse por ello, que **una determinada estabilidad de la plantilla de una empresa** valorada mediante una ponderación prudente de la baremación total de una oferta (20% en el caso del Decreto impugnado) **no puede calificarse como criterio ajeno a los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación de un contrato** ni ser calificado de invalorable o susceptible de aplicación arbitraria. Así la naturaleza del empleo de la empresa (...) puede perfectamente ser valorado por la Administración a la hora de determinar la oferta más ventajosa para los intereses públicos y no exclusivamente por constituir una manifestación o instrumento del cumplimiento de objetivos sociales o de empleo asumidos y fomentados por la Administración”.

Y para no reiterar contenidos, citaremos sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia o de Tribunales de Recursos Contractuales, cuando abordemos en el siguiente apartado los reparos específicos sobre las cláusulas de género.

5. CASI TODAS LAS CCAA Y LOS PRINCIPALES AYUNTAMIENTOS LAS HAN REGULADO EXPRESAMENTE

Una demostración inequívoca de la legalidad de las cláusulas de género en la contratación pública es su extensión y aplicación, pues a día de hoy cientos de administraciones públicas las aplican en sus pliegos de contratación.

Además, la mayoría de Comunidades Autónomas y los principales Ayuntamientos las han regulado expresamente, estableciendo que aspectos como la contratación femenina, el lenguaje inclusivo, las medidas de conciliación, la prevención del acoso sexual, combatir la brecha salarial, las condiciones salariales y laborales de las mujeres, emplear a mujeres vulnerables,

o la formación en materia de igualdad de género, constituyen criterios no solo legales sino prioritarios para ser incluidos de manera transversal en la contratación pública.

Se trata de leyes, normas, acuerdos, instrucciones, guías, decretos u ordenanzas, y obviamente en todos los casos han contado con informes favorables de sus respectivos servicios jurídicos. [Al respecto, recordamos que en el primer capítulo de esta guía hemos habilitado sendos mapas interactivos, pudiendo consultar y descargarse todas ellas.](#)

3. ARGUMENTARIO ESPECÍFICO SOBRE LOS ASPECTOS MÁS CONTROVERTIDOS

I. LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO INTERFIEREN EN LA LIBERTAD DE EMPRESA, LIMITAN LA LIBRE CONCURRENCIA Y LOS ÓRGANOS DE CONTRATACIÓN NO TIENE COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL

Diversas argumentaciones contrarias a las cláusulas sociales, laborales o de género, esgrimen que los órganos de contratación no pueden interferir a través de un pliego en las relaciones laborales de las empresas licitadoras o contratistas, pues carecen de competencias en materia laboral y además se limitaría la libre concurrencia y afectaría al principio de libertad de empresa.

Sin embargo, las cláusulas sociales y de género están expresamente avaladas por la legislación, pero además dichos razonamientos parecen no comprender en qué consiste la contratación pública, es decir: si un ayuntamiento licita la adquisición de vehículos eléctricos resultaría impensable que una fábrica de automóviles diésel recurra el pliego aduciendo que atenta contra su libertad de fabricar vehículos diésel. Y del mismo modo, cualquier Ayuntamiento tiene plena capacidad para decidir si quiere emplear a personas con discapacidad o a un porcentaje de mujeres en la ejecución de sus contratos públicos.

La clave del asunto es que un pliego no impone a una empresa sobre sus políticas de género ni laborales, sino que simplemente establece cómo (con qué criterios de género) se debe ejecutar un determinado contrato público.

» [Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de junio de 2016 \(recurso 852/2015\).](#)

El recurrente no indica por qué ha de impedir la libre competencia la inclusión en los pliegos de los contratos las cláusulas sociales a que alude la norma foral ni las condiciones derivadas del convenio del lugar.

» [Sentencia Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 603/2014, 30 de Diciembre de 2014.](#)

No se trata de disposiciones normativas en materia jurídico-laboral que repercuten de forma directa e imperativa sobre el campo jurídico de las empresas, sino que la afectación a las empresas licitantes tan solo se produciría por la fuerza del contrato que eventualmente se suscriba y a título de obligaciones surgidas del mismo.

» [Resolución 210/2016 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.](#)

Analizadas las mejoras sociales contenidas y observando que guardan relación con el objeto del contrato y la debida proporcionalidad en su puntuación, hemos de deducir que no resultan contrarias a Derecho porque no introducen elementos distorsionadores de la igualdad y concurrencia.

» [Resolución 40/2018. Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad de Madrid.](#)

Esta condición de ejecución tampoco se inmiscuye en las relaciones de empresa trabajador, ni en la política general de la empresa, lo único que pretende es que la ejecución de la prestación se haga en unas determinadas condiciones sociales. No se impone nada en la política de empresa sino en el modo concreto de ejecutar un determinado contrato público.

» [Resolución 179/2017 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid.](#)

No se están regulando las condiciones laborales de los trabajadores de la futura adjudicataria, ni estableciendo una obligación de carácter general para los licitadores, sino que lo que hace el pliego es primar con determinada puntuación el pago de los salarios establecidos en el convenio estatal, correspondiendo la opción al licitador.

» [Resolución 40/2018 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid.](#)

La igualdad se evidencia en que a la hora de comparar las ofertas se hace a igualdad de costes siendo más desigual competir con diferentes salarios procedentes de convenios “descolgados” que sí pueden ocasionar distorsiones en la competencia.

» [Acuerdo 72/2016, de 14 de julio de 2016, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.](#)

Este tipo de cláusulas sociales no sólo no limitan la competencia, sino que garantizan el principio de igualdad.

2. LAS CLÁUSULAS DEBEN MEJORAR EL RENDIMIENTO DE LA PRESTACIÓN O IMPLICAR UNA OFERTA ECONÓMICA MÁS VENTAJOSA

» [Sentencia del Tribunal Supremo, 23 de Mayo de 1997](#)

La Administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público.

» [Sentencia de 16 de julio de 2009 del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.](#)

Se sigue el criterio de adjudicación no a la mejor oferta económica sino a la más ventajosa para los intereses generales, determinando el Legislador que dentro de los mismos cabe primar a empresas que en su plantilla existan mujeres desempeñando funciones laborales.

» [Resolución 208/2019. Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid.](#)

Las cláusulas sociales ayudan identificar junto con el resto de los criterios la oferta más ventajosa en relación calidad precio. Porque el concepto oferta más ventajosa no es sinónimo de oferta más barata. No hay que confundir precio con valor. El principio de eficiencia no puede ser interpretado desde modelos exclusivamente economicistas, sino que debe velarse por el más adecuado estándar de calidad en la prestación del servicio.

Es decir, el principio de eficiencia se debe articular atendiendo a objetivos de calidad en la prestación, en la convicción de que comportan una adecuada comprensión de cómo deben canalizarse los fondos públicos. Así, la mejor calidad se interrelaciona claramente con la mejor eficiencia y, en consecuencia, con la buena administración como derecho fundamental.

» [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Concordia Bus Finland, \(asunto C-513/99\).](#)

No cabe excluir que factores que no son puramente económicos puedan afectar al valor de una oferta para dicha entidad adjudicadora.

Conclusiones del Abogado General Mischo en el asunto Concordia Bus Finland:

A menos que se interprete el concepto de “económico” en un sentido extremadamente amplio, considero que un criterio estético difícilmente puede revestir un carácter económico. A fortiori, no entiendo en qué sentido podría suponer una ventaja económica directa para la entidad adjudicadora.

3. LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO NO ESTÁN VINCULADAS AL OBJETO DEL CONTRATO

» [Sentencia del Tribunal de Justicia \(Sala Tercera\) de 10 de mayo de 2012. Comisión Europea contra Reino de los Países Bajos \(asunto C-368/10\).](#)

La Sentencia conocida como Max Havelaar establece: “No es necesario que un criterio de adjudicación se refiera a una característica intrínseca de un producto, es decir, a un elemento incorporado materialmente en éste. Por tanto, nada se opone a que dicho criterio se refiera al hecho de que un producto proceda del comercio justo”.

» [Conclusiones de la Abogada General de la UE, Julienne Kokott en el asunto C-368/10, del TJUE.](#)

“... aunque el sabor del azúcar, en sentido estricto, no es diferente en función de si ha sido adquirido de forma justa o injusta, un producto que ha llegado al mercado en condiciones injustas deja un regusto más amargo en el paladar de los clientes conscientes de la responsabilidad social”.

» [Resolución 210/2016 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales \(TACRC\), de 19 de marzo:](#)

Se entiende que el criterio de adjudicación relativo a emplear a personas con discapacidad sí guarda relación con el objeto del contrato, y desde una perspectiva de proporcionalidad, no se desvirtúa el principio general de adjudicación a la oferta económica más ventajosa.

» **Resolución nº 140/2014 de 21 de febrero, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TARC):**

Se declaran conformes a derecho los criterios de adjudicación relativos a las “Medidas de igualdad entre mujeres y hombres y de conciliación de la vida familiar y laboral”.

» **Resolución 33/2018 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid:**

En cuanto a la vinculación con el objeto del contrato ya queda explicitada tanto en la Directiva 2014/24/UE como en el artículo 145.6 de la LCSP/2017, una nota diferencial sobre el concepto tradicional, entendido como incorporación al contenido material del objeto contractual. En realidad se recoge y codifica la interpretación jurisprudencial previa, pues ya la STJUE de 10 de mayo de 2012 Comisión/Países Bajos, asunto 368/10, anteriormente mencionada supera la anterior estricta interpretación de la vinculación del criterio con el objeto del contrato.

Este concepto se define de una manera más flexible y amplia no precisando de la incorporación física a la prestación. No es necesario que las mejoras en la calidad del empleo deban repercutir en la marcha de la ejecución de las prestaciones objeto del contrato, basta que se refieran a aspectos influyentes del proceso de la prestación para que adquieran la nota de vinculación con su objeto.

Ciertamente todas estas objeciones jurídicas deberían zanjarse con la simple lectura del artículo 145.6 de la Ley 9/2017 de contratos del sector público, en donde se concreta qué es lo que se entiende como vinculación al objeto del contrato:

ARTÍCULO 145. REQUISITOS Y CLASES DE CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

6. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:

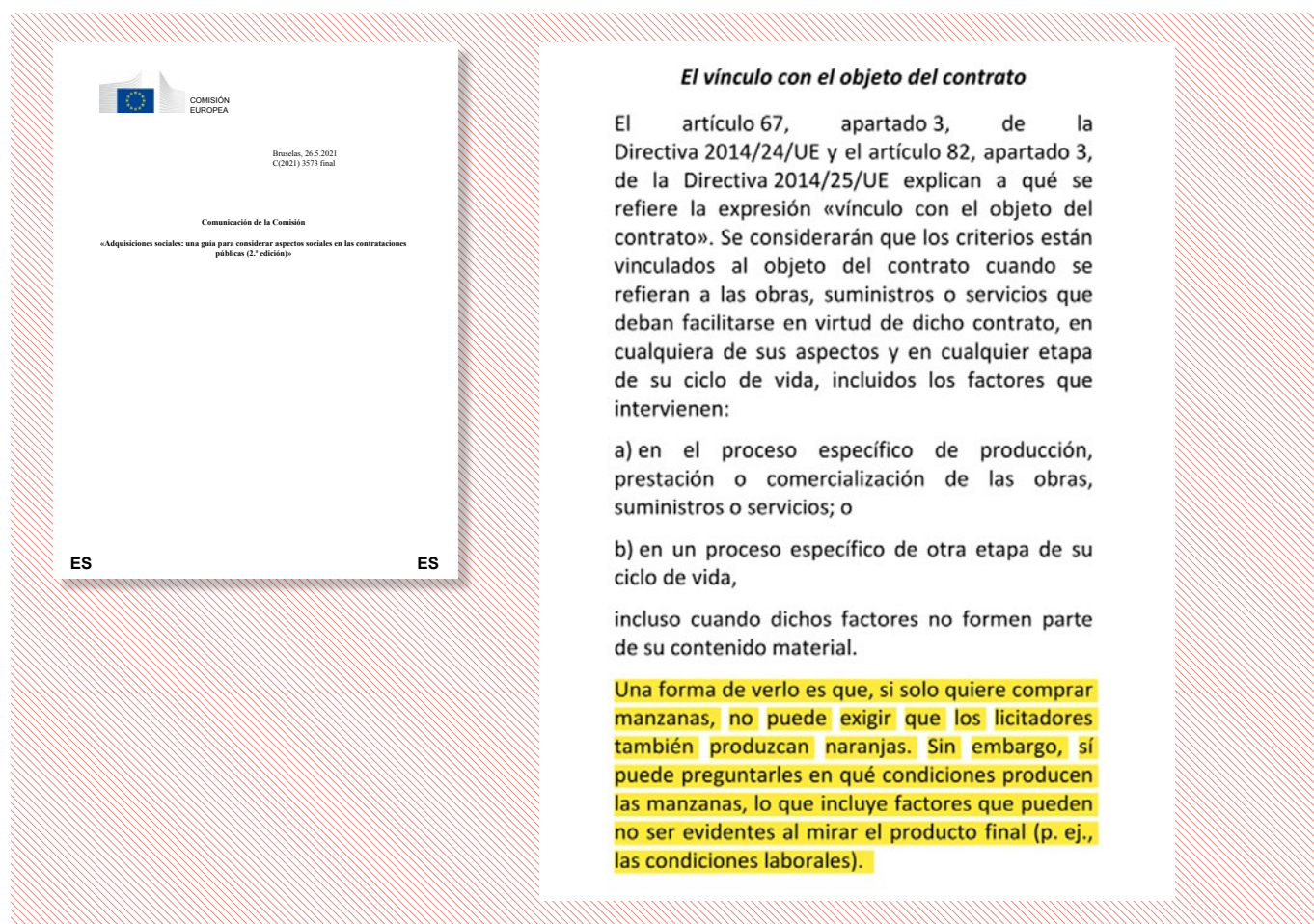
- a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;
- b) o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.

**Art.
145**

Además, este precepto ha sido transcrito de manera casi literal del artículo 67 de la Directiva Comunitaria, aunque la ley nacional todavía resulta más explícita, ya que para evitar equívocos se añadió el concepto de “con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas”.

Por último, cabe añadir que la cuestión de la vinculación al objeto del contrato ya fue zanjada en la guía redactada y editada por la Comisión Europea [Buying Social: una guía para tener en cuenta las consideraciones sociales en la contratación pública](#) (segunda edición, 2021).

La Guía de la Comisión Europea sobre adquisiciones sociales dedica un apartado específico a la vinculación al objeto del contrato y explicita que los poderes adjudicadores tienen plena libertad para valorar o exigir aspectos sociales, como las condiciones sociales o de género. Es decir, que es plenamente legal determinar ciertas las formas de producción, o condiciones laborales o políticas de igualdad de género en el marco de ejecución del contrato.



El vínculo con el objeto del contrato

El artículo 67, apartado 3, de la Directiva 2014/24/UE y el artículo 82, apartado 3, de la Directiva 2014/25/UE explican a qué se refiere la expresión «vínculo con el objeto del contrato». Se considerarán que los criterios están vinculados al objeto del contrato cuando se refieran a las obras, suministros o servicios que deban facilitarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen:

- a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de las obras, suministros o servicios; o
- b) en un proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida,

incluso cuando dichos factores no formen parte de su contenido material.

Una forma de verlo es que, si solo quiere comprar manzanas, no puede exigir que los licitadores también produzcan naranjas. Sin embargo, sí puede preguntarles en qué condiciones producen las manzanas, lo que incluye factores que pueden no ser evidentes al mirar el producto final (p. ej., las condiciones laborales).

4. LAS PROHIBICIONES PARA CONTRATAR POR NO DISPONER DE UN PLAN DE IGUALDAD DEBEN LIMITARSE A EMPRESAS DE MÁS DE 250 PERSONAS

Abordamos ahora un tema muy específico, y se refiere a que la LCSP en su artículo 71.1.d) establece como prohibición para contratar el no haber diseñado y aplicado un plan de igualdad por aquellas empresas con más de 250 personas en plantilla.

No obstante, el Real Decreto-Ley 6/2019, estableció que desde el 7 de marzo de 2022, la obligación de disponer de un plan de igualdad se aplica a las empresas de más de 50 personas en plantilla. En consonancia la mayoría de administraciones públicas adaptaron su pliegos, señalando una prohibición para contratar para aquellas empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras que no dispusieran del mismo.

El problema deriva del hecho de que se han dictado diversas resoluciones contrarias a que en los pliegos se rebaje la exigencia a empresas de 50 personas en plantilla, por ejemplo en las Resoluciones del Tribunal Central de Recursos Contractuales nº 1529/2021, o 248/2021.

Como argumento jurídico indican que se debería haber modificado el artículo 71.1.b) de la Ley de Contratos, pero dicho precepto sigue refiriéndose a empresas de más de 250 personas, por lo tanto no es legal establecer dicha prohibición a las de más de 50 personas trabajadoras.

ARTÍCULO 71. PROHIBICIONES DE CONTRATAR

d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o **en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.**

Art. 71

La cuestión es interpretable, así que optamos por sugerir una solución práctica, que consiste simplemente en añadir a los pliegos una condición especial de ejecución, estableciendo que la empresa adjudicataria del contrato, en el caso de que tenga una plantilla de más de 50 personas, deberá aportar la acreditación de tener registrado un Plan de igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

De este modo lograremos el mismo efecto, no a través de una prohibición para contratar, sino mediante una obligación o condición especial de ejecución, que exigirá a las empresas con más de 50 personas trabajadoras que acrediten disponer de un plan de igualdad, y en caso contrario no se podrá formalizar el contrato.

5. LAS CERTIFICACIONES DE IGUALDAD NO TIENEN CABIDA EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA POR SER UNA CARACTERÍSTICA DE EMPRESA

Abordamos por último el cuestionamiento sobre las certificaciones de igualdad de género en la contratación pública. El problema se debe a interpretaciones como la realizada en la [Resolución 972/2018 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales](#) que estimó un recurso presentado contra un criterio de adjudicación que valoraba estar en posesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Dichas resoluciones argumentan “que dicho certificado carece de directa relación con la prestación objeto del contrato”, o “que dicho certificado constituye una característica de empresa sin vinculación con el objeto del contrato”.

De nuevo, cabe afirmar que se trata de interpretaciones con escaso rigor jurídico e incluso contrarias a la legislación, pues el artículo 127 de la Ley de Contratos no da pie a ninguna duda ni interpretación sobre su plena validez:

ARTÍCULO 127. ETIQUETAS

1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por "etiqueta": cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos.
2. Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, como aquellas relacionadas con la agricultura o la ganadería ecológicas, el comercio justo, la igualdad de género o las que garantizan el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:

Art. 127

Pero optamos nuevamente por aportar una solución práctica, así que para evitar cualquier informe desfavorable o recurso, sugerimos que en la redacción de la cláusula se realice una mención específica que relacione la certificación con la ejecución del contrato o con la plantilla que ejecute el contrato, por ejemplo:

Se otorgarán 5 puntos por disponer y aplicar a la ejecución del contrato una certificación o acreditación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y se comprometan a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato y a las personas usuarias o beneficiarias, las medidas y actuaciones exigidas para obtener dicha certificación.

ANEXO 3

COMPENDIO DE CLÁUSULAS DE GÉNERO Y VERIFICADORES PARA SUBVENCIONES PÚBLICAS



I. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO O ACTIVIDAD

		VERIFICADORES ASOCIADOS
CRITERIOS DE VALORACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos por el compromiso de ejecutar el proyecto o actividad conforme a las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por la elaboración y aportación de un diagnóstico que identifique las desigualdades entre mujeres y hombres y establezca objetivos específicos en el ámbito de la actividad a subvencionar. Dicho diagnóstico deberá contemplar las diferentes situaciones, necesidades, intereses y problemáticas específicas de mujeres y hombres. 2. Por el establecimiento de acciones y actividades específicas que aborden directamente las desigualdades entre mujeres y hombres identificadas en el diagnóstico inicial y que contemplen un cronograma, asignación de responsabilidades y presupuesto. 3. Por el compromiso de aportar una memoria final sobre el impacto de género del proyecto o actividad. 4. Si los compromisos en materia de igualdad son transmitidos interna y externamente de modo fehaciente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Copia del diagnóstico o análisis realizado. 2. Con la memoria final: descripción de medidas y actividades con detalle de presupuesto, cronograma y funciones asignadas. 3. Con la memoria final: informe de evaluación con perspectiva de género, con evaluación de impacto, datos desglosados por sexo y detalle de los indicadores utilizados. 4. Con la memoria final: listado comprensivo de todas las acciones de comunicación interna y externa realizadas, y una copia en soporte informático de las mismas.
OBLIGACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se deberá elaborar y aportar un diagnóstico que identifique las desigualdades entre mujeres y hombres y establezca objetivos específicos en el ámbito de la actividad a subvencionar. Dicho diagnóstico deberá contemplar las diferentes situaciones, necesidades, intereses y problemáticas específicas de mujeres y hombres. 2. Se deberán establecer acciones y actividades específicas que aborden directamente las desigualdades entre mujeres y hombres identificadas en el diagnóstico inicial, y deberán incluir un cronograma, asignación de responsabilidades, presupuesto e indicadores de evaluación. 3. Se deberá aportar una memoria final sobre el impacto de género del proyecto o actividad. 4. Se deberán comunicar interna y externamente de manera fehaciente los compromisos en materia de igualdad de género. 	

2. RESPECTO A LAS MUJERES USUARIAS O BENEFICIARIAS

		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIOS DE VALORACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por el compromiso de que el número de mujeres beneficiarias o usuarias del proyecto o actividad a subvencionar no será inferior al 50% del total. 2. En caso de que la persona perceptora de la subvención sea una mujer (o que entre el número de personas perceptoras haya un número determinado de mujeres). 3. En caso de que la persona perceptora de la subvención sea una mujer (o un número determinado, o un porcentaje de mujeres) en riesgo de exclusión acreditable, por ejemplo, que encabece un hogar monomarental, sea perceptora de renta mínima de inserción, con discapacidad igual o superior al 33%, víctima de violencia machista, o desempleada de larga duración. 	<p>Con carácter previo a la emisión de la factura final, la empresa o entidad deberá aportar una declaración con el número total de personas usuarias o beneficiarias del proyecto o actividad con desagregación de sexo, así como aportar las hojas de firmas o asistencia, o en su caso explicación del sistema de cómputo.</p>
OBLIGACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. El número de mujeres beneficiarias o usuarias del proyecto o actividad a subvencionar no podrá ser inferior al 50% del total. 2. Se deberán establecer acciones positivas, de manera que un porcentaje (o un número determinado) de las personas usuarias o beneficiarias de la prestación sean mujeres en situación vulnerable o desfavorecida, en situación de discriminación múltiple, o perceptoras de renta mínima de inserción, o con discapacidad igual o superior al 33%, o víctimas de violencia machista, o desempleadas de larga duración. 	<p>En su caso certificado de discapacidad, o resolución de percepción de rentas mínimas. O certificado de servicios públicos o de una entidad social, acreditativo de la situación de vulnerabilidad de las personas contratadas.</p>

3. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	<p>Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa de aportar una memoria con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la actividad subvencionada, y del personal adscrito a la ejecución del proyecto o actividad, con indicación de la metodología a seguir para su obtención.</p>	<p>Con carácter previo a la emisión de la factura final, la empresa o entidad deberá aportar una memoria con los datos desagregados por sexo y una breve explicación de la metodología seguida para su obtención.</p>
OBLIGACIONES	<p>La empresa o entidad deberá aportar una memoria con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la actividad subvencionada, y del personal adscrito a la ejecución del proyecto o actividad, con indicación de la metodología a seguir para su obtención.</p>	

4. RESPECTO A LAS PERSONAS FÍSICAS O JURÍDICAS CONCURRENTES

		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIOS DE VALORACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por el hecho de que en sus fines estatutarios, finalidad social u objetivo fundacional figure como objetivo el favorecimiento de la igualdad de hombres y mujeres. 2. Por la acreditación de que el porcentaje de mujeres de la entidad en órganos directivos o de administración, o en la Junta del Patronato, sea al menos del 40%. 3. Por disponer de un convenio colectivo de empresa, o mejoras laborales, que prevean medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. 4. Por la acreditación de que el número de personas socias se haya compuesto al menos en un 50% por mujeres durante los últimos tres años. 5. Por la acreditación de que la plantilla de la empresa o entidad se haya compuesto al menos en un 50% por mujeres durante los últimos tres años. 6. Por disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Copia de los estatutos o la escritura pública fundacional. 2. Certificación sobre las personas que componen los órganos directivos o la Junta del Patronato con desagregación de sexo. 3. Certificación o declaración responsable con el listado nominal de personas socias desagregadas por sexo. 4. Informe ITA de los tres últimos años, con expresión de número de personas empleadas desglosadas por sexo. 5. Copia del convenio de empresa y acreditación de inscripción en el REGCON de dicho convenio. 6. Copia de la certificación o el distintivo oficial.

5. CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD

		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIOS DE VALORACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por el compromiso de emplear en la plantilla que realizará la actividad o proyecto al menos a un X% de mujeres (o a un número concreto). 2. Por el compromiso de emplear para la ejecución del proyecto o actividad a un 50% (o a un número concreto) de mujeres en puestos de gerencia, responsabilidad, cualificados, o con titulación media o superior. 3. Por el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará la prestación, servicio o actividad a X mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el plazo de un mes tras la concesión definitiva: <ul style="list-style-type: none"> » Relación nominal de las mujeres contratadas, indicando fecha de inicio y fin de contrato, así como jornada laboral, y en su caso categoría profesional. » Copia de contratos de trabajo.
OBLIGACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se deberán emplear en la plantilla que realizará la prestación, actividad o proyecto al menos a un X% de mujeres (o a un número concreto). 2. Se deberá emplear en la plantilla que ejecute el proyecto o actividad al menos a un 50% (o a un número concreto) de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia, cualificados, o con titulación media o superior. 3. Se deberá emplear en la plantilla que ejecute el proyecto o actividad al menos a un x% (o un número determinado) de mujeres en situación vulnerable o desfavorecida, o en situación de discriminación múltiple, o receptoras de renta mínima de inserción, o con discapacidad igual o superior al 33%, o víctimas de violencia machista, o desempleadas de larga duración. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Con la memoria final: <ul style="list-style-type: none"> » Declaración nominal y numérica de todos los contratos laborales realizados durante la ejecución del proyecto subvencionado. » Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de número de personas empleadas desglosadas por sexo, antigüedad, categoría profesional y bases de cotización. <p>+</p> <p>Certificado de discapacidad, o resolución de percepción de rentas mínimas. O certificado de servicios públicos o de una entidad social, acreditativo de la situación de vulnerabilidad de las personas contratadas.</p>

6. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

IMPARTIR FORMACIÓN EN IGUALDAD A LA PLANTILLA QUE EJECUTE EL PROYECTO		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el proyecto o actividad.	Certificado expedido por la empresa o persona formadora, indicativo de titulación de la propia formadora, así como de contenidos, duración y relación nominal de personas asistentes.
OBLIGACIONES	Se deberán impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla o el personal que ejecute el proyecto o actividad.	
ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL CON FORMACIÓN EN IGUALDAD		
CRITERIO DE VALORACIÓN	Se valorará con X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del proyecto o actividad con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Diploma o certificado académico de la formación en materia de igualdad de las personas adscritas a la ejecución del proyecto o actividad, con indicación de la entidad formadora, y duración o créditos.
OBLIGACIONES	Se deberá adscribir a la ejecución del proyecto o actividad al menos a x personas con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	Se valorará con X puntos a las empresas o entidades que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se comprometan a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Dicho compromiso implica el deber de difundir todas estas medidas y acciones entre el personal adscrito a la ejecución del proyecto o actividad, y entre las personas usuarias o beneficiarias del mismo.	En el plazo de un mes desde la resolución definitiva, se aportará una memoria de las medidas y el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, así como una relación de las acciones de comunicación realizadas al personal adscrito a la ejecución del proyecto y a las personas usuarias o beneficiarias de la actividad.
OBLIGACIONES	Las entidades y empresas beneficiarias de la subvención deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Igualmente se deberán difundir todas estas medidas y acciones entre el personal adscrito a la ejecución del proyecto y entre las personas usuarias o beneficiarias de este.	

8. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS

		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de emplear en toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del proyecto o actividad, un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes, evitando 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. Alternativa: Se valorará con X puntos el compromiso de las empresas o entidades empresa de diseñar y aplicar un protocolo específico para la aplicación de un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en toda la documentación y materiales que se generen en la ejecución del proyecto o actividad.	Con carácter anual se deberá presentar en soporte informático copia de toda la documentación, publicidad, cartelería y cuantos materiales escritos o gráficos utilizados se haya producido en el marco de ejecución del proyecto o actividad. En su caso una copia del protocolo específico para el empleo del lenguaje de género, así como una descripción de la difusión realizada.
OBLIGACIONES	En toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del proyecto o actividad, se deberá emplear un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes, evitando 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. Alternativa: La empresa o entidad deberá diseñar y aplicar un protocolo específico para la aplicación de un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en toda la documentación y materiales que se generen en la ejecución del proyecto o actividad.	

9. IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa o entidad de garantizar y acreditar de manera efectiva que no existe una discriminación retributiva entre mujeres y hombres en la prestación de un trabajo de igual categoría profesional en la ejecución del proyecto o actividad.	Herramienta de registro retributivo conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
OBLIGACIONES	La empresa o entidad deberá garantizar y acreditar de manera efectiva que no existe una discriminación retributiva entre mujeres y hombres en la prestación de un trabajo de igual categoría profesional en la ejecución del proyecto o actividad.	O bien: declaración responsable con la relación nominal con desagregación de sexo y numerada de las personas contratadas adscritas a la ejecución del proyecto o actividad, con indicación de su categoría profesional y el salario base más los complementos de cada una de ellas. Así como el Informe de Trabajadores en Alta (ITA), y el Informe de Datos de Cotización (IDC) de la empresa contratista. En el caso de empresas con más de 50 personas en plantilla se adjuntará una copia de la auditoría retributiva conforme al Real Decreto 902/2020.

10. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	Se valorará con un máximo de X puntos el compromiso de aplicar alguna o algunas de las siguientes medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar para la plantilla adscrita a la ejecución del proyecto para las personas beneficiarias de la actividad:	Con carácter anual se deberá aportar una declaración jurada comprensiva de las medidas de conciliación aplicadas, su contenido, duración y la relación nominal de personas beneficiarias.
	<p>1. Organización de la jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Horarios flexibles de entrada y/o salida. – Jornadas intensivas y no partidas. – Jornadas reducidas en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, adaptación de horarios escolares.) – Jornada intensiva en verano. – Bolsa de horas, o concentración de horas en días o periodos concretos para acumular horas de libre disposición. – Distribución personalizada de la jornada laboral. – Opción de elección o cambio de turnos. – Reducción del tiempo de comida para adelantar hora de salida. – Vacaciones flexibles y a elección de la trabajadora o trabajador. <p>2. Flexibilidad espacial:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Trabajo a distancia. – Videoconferencias. – Formación online. – Movilidad geográfica. <p>3. Mejoras y beneficios sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad. – Cheques de guarderías o escuelas infantiles. – Ticket o servicio de restaurante subvencionado. – Servicio de transporte o ayudas al transporte. – Seguro médico, de vida o accidentes, o planes de pensiones. <p>4. Mejoras de permisos previstos en la legislación vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ampliación del permiso de paternidad y/o maternidad. – Ampliación del permiso de lactancia. – Permisos retribuidos por cuidados, responsabilidades o acompañamientos médicos. – Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo). – Mejoras de reducción de jornada o excedencias por guarda legal o cuidado de dependientes. 	Dicha declaración deberá suscribirse por el Comité de Empresa, o la representación legal de los y las trabajadoras, o en su defecto ir firmado por las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.

II. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

	VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	En el plazo de dos meses desde la concesión definitiva de la subvención se deberá aportar copia del plan de prevención de riesgos laborales, especificando las medidas diferenciadas por sexo diseñadas y aplicadas y la relación nominal de personas beneficiarias adscritas a la ejecución del proyecto o actividad.
OBLIGACIONES	
Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa o entidad concurrente de diseñar y ejecutar acciones de prevención de riesgos laborales y de salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.	
La empresa o entidad beneficiaria deberá diseñar y ejecutar acciones de prevención de riesgos laborales y de salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.	

II. EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD

	VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	Certificaciones, facturas o contratos mercantiles o profesionales de la experiencia acreditada de al menos tres años en trabajos directamente relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres. Dicha documentación deberá indicar el cliente, el importe y la descripción del trabajo realizado.
Se valorará hasta con X puntos la experiencia y trayectoria acreditada de las personas, entidades o empresas concurrentes 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 proyecto o actividad realizados en los últimos tres años. A tal efecto se deberán acreditar un mínimo de X trabajos y/o un importe mínimo de facturación de estos de X euros.	

III. MEJORAS LABORALES O SALARIALES

	VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	Con carácter anual, la empresa o entidad deberá presentar:
Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa o entidad concurrente de aplicar mejoras laborales a la plantilla que ejecutará el proyecto o actividad. A tal efecto, se otorgarán x puntos por la aplicación de cada una de las siguientes medidas:	1. Declaración nominal de las personas beneficiadas por mejoras laborales, y memoria explicativa de su concreción (salario, jornada, contratos indefinidos, etc).
– Mejoras sobre condiciones laborales y salariales que superen lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, o en el convenio colectivo sectorial y territorial, o en su caso de empresa, y se comprometa a aplicarlas al personal que ejecutará el proyecto o actividad.	2. Informes ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de número de personas trabajadoras, bases de cotización, sexo y antigüedad en la empresa, referidos a la fecha de formalización del contrato y un año después.
– Conversión de contratos temporales en indefinidos.	
– Conversión de contratos a tiempo parcial a jornada completa.	

IV. CRITERIO DE INCREMENTO ECONÓMICO

Aunque no conforme estrictamente un criterio de valoración se considera de interés proponer como modelo un clausulado que contemple que en determinadas subvenciones se incremente la cuantía en el caso de que sean mujeres las beneficiarias de la subvención, o en el caso de que entre las personas beneficiarias de la subvención exista un porcentaje de mujeres, o bien en el caso de que exista un número determinado de mujeres socias o de mujeres trabajadoras.

En este caso, las cláusulas deberán indicar el porcentaje de incremento en la cuantía de la ayuda o subvención a percibir conforme a diferentes supuestos.

CRITERIO DE VALORACIÓN	Se incrementará el 20% el importe de las ayudas establecidas en caso de que:
	<ul style="list-style-type: none"> – La persona beneficiaria sea una mujer, o bien las personas beneficiarias sean al menos un 50% de mujeres, o sean un número mínimo determinado de mujeres. – La entidad o asociación esté compuesta en más de un 50% de mujeres como socias. – La junta directiva o el patronato esté compuesto al menos en un 50% por mujeres. – La entidad o club deportivo integre al menos a un 50% de equipos mixtos o femeninos. – La persona a contratar sea una mujer, o al menos un 50% de las personas a contratar sean mujeres. – La empresa tenga en su plantilla al menos a un 50% de mujeres.

ANEXO 4

CONTRATACIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UE: ESTUDIO DE CASO DE ESPAÑA



3. Estudios de caso sobre contratación pública con perspectiva de género

Este capítulo presenta 11 ejemplos de buenas prácticas que fueron revisadas legalmente y desarrolladas como estudios de casos completos. Seis estudios de caso están relacionados con marcos legales, regulatorios y de políticas, mientras que los otros cinco son ejemplos de procedimientos de contratación pública.

3.1. Estudios de casos relacionados con marcos legales, regulatorios y de políticas públicas

3.1.1. Ecosistema más avanzado para la contratación pública con perspectiva de género a nivel nacional: el caso de España

Los resultados de la investigación muestran que España es el Estado miembro de la UE con el ecosistema más favorable para GRPP (siglas en inglés de Gender Responsive Public Procurement; en castellano: compra pública responsable con perspectiva de género).

Breve descripción de contexto

En España, la perspectiva de género forma parte integrante e inseparable de la compra pública socialmente responsable (SRPP en sus siglas en inglés), por lo que esta se asocia plenamente con la igualdad de género.

La igualdad de género está transversalizada en los numerosos acuerdos, leyes e instrucciones autonómicas y locales sobre SRPP que existen en España. Esto refleja el papel decisivo que han jugado los organismos de igualdad de género en el avance de la GRPP en el país, con la transversalidad de género permeando paulatinamente todas las esferas de la administración pública.

En España, la incorporación de la Directiva 2014/24/UE en la legislación nacional fue precedida por un anteproyecto de ley, donde los criterios de igualdad de género apenas fueron desarrollados. Sin embargo, dos organizaciones del Tercer Sector, la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES), y la Red de Economía Alternativa y Solidaria (REAS), redactaron varias enmiendas que fueron finalmente aprobadas e incorporadas a la vigente ley de contratos del sector público.

Marco legal y regulatorio

España cuenta con un marco legal favorable para la GRPP. La normativa española de contratación representa un importante paso adelante en la UE en cuanto a la integración de la perspectiva de género en la contratación pública, ya que su redacción va mucho más allá que la Directiva 2014/24/UE. La Ley española 9/2017, de contratos del sector público, contiene las siguientes disposiciones relevantes:

- El deber obligatorio y transversal de incluir criterios sociales (no específicamente de género) en todos los contratos públicos (artículo 1.3).
- La opción de describir el objeto del contrato con criterios sociales (artículo 99);
- El requisito de que el presupuesto de la licitación se desglose por sexo (artículo 100.2);
- La posibilidad de solicitar etiquetas o certificaciones relativas a la igualdad de género (artículo 127);
- La prohibición de contratar con aquellas empresas con más de 250 personas trabajadoras que incumplan la obligación de tener un Plan de Igualdad (artículo 71);
- Solvencia técnica en materia social (artículo 90), que permite establecer requisitos en materia de género que determinan la admisión o no a la licitación;

- Criterios de adjudicación con perspectiva de género (Artículo 145), que determinan el resultado de una licitación y son una herramienta clave para abordar las cuestiones de género en la prestación de los contratos públicos;
- Criterios de desempate relativos a la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 147);
- Condiciones especiales de ejecución relativas a igualdad de género (artículo 202), señalando obligaciones que deberán cumplirse durante la ejecución del contrato.

La ley de contratos del sector público se complementa con otras disposiciones sobre contratación pública también relevantes para la GRPP:

- El Real Decreto 94/2018, que desarrolla el artículo 22 de la ley de contratos del sector público mediante la creación de una comisión interministerial para la inclusión de criterios o cláusulas sociales en la contratación pública.
- El plan para impulsar la compra pública estratégica y compras socialmente responsables, establecido mediante Acuerdo del Consejo de Ministros del 12 de abril de 2019.

El marco de igualdad de género relevante para la GRPP incluye lo siguiente:

- La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se refiere a la contratación pública como una herramienta de la administración para promover la igualdad de género (artículos 33 y 34).
- El Real Decreto 901/2020, exige a las empresas con más de 50 personas en plantilla a disponer de un Plan de Igualdad para contratar con las administraciones públicas.
- El Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, incluye el uso eficiente de los fondos públicos mediante la inclusión de cláusulas garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de género en la contratación pública.

Pese al marco legal y político favorable, la administración central española no ha aprovechado ni desarrollado la inclusión de la perspectiva de género en la contratación pública:

- no existe una política o plan estratégico para la GRPP;
- los criterios de género están ausentes de las licitaciones de la administración estatal;
- las páginas web de la administración estatal sobre contratación pública no hacen ninguna referencia a la perspectiva de género;
- la página web del Ministerio de Igualdad no tiene contenidos sobre la perspectiva de género en la contratación pública;
- el personal funcional no recibe formación específica en la igualdad de género en la contratación pública.

Compras públicas con perspectiva de género en Comunidades Autónomas y capitales de provincia

La situación de las administraciones públicas descentralizadas, tanto a nivel autonómico como local, difiere de la descrita para la administración estatal en cuanto a la implementación práctica de la GRPP. La mayoría de las CC.AA. regulan la contratación pública con perspectiva de género utilizando una doble estrategia: (1) sus leyes de igualdad de género se refieren a la inclusión de la perspectiva de género en la contratación pública; y (2) su normativa sobre contratación pública regula y explicita la inclusión de la perspectiva de género.

En determinados casos (ej. Gobierno Vasco y Ayuntamiento de Zaragoza) se han adoptado normas sobre contratación pública que abordan exclusivamente criterios de género.

Casi la mitad de las capitales de provincia de España, incorporan la perspectiva de género en sus contratos públicos, y algunas de ellas lo hacen de forma obligatoria y estratégica.

Tanto a nivel regional como local, también es posible encontrar ejemplos de sobre el uso de cláusulas y criterios de igualdad de género en la contratación pública. Los siguientes son dos ejemplos de administraciones públicas que recopilan, controlan y evalúan datos sobre GRPP.

1. En 2019, en el País Vasco, el 74 % de los pliegos de contratación incluían cláusulas de igualdad de género.
2. En Cataluña anualmente la Dirección General de Contratación Pública elabora un informe que analiza la aplicación de las cláusulas sociales en los contratos adjudicados por la Generalitat de Cataluña. En 2019, el 48% de todos los contratos incluyeron cláusulas de igualdad de género.

Las administraciones públicas con mejor desempeño en términos de GRPP tienen sitios web que brindan información, apoyo, orientación y materiales sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la contratación pública. Algunos ejemplos de administraciones cuyas webs contienen información completa son el órgano de igualdad de género del Gobierno Vasco (Emakunde), el Ayuntamiento de Zaragoza, la Diputación Foral de Gipuzkoa, la Comunidad Foral de Navarra y el Ayuntamiento de Barcelona.

El desarrollo de capacidades es otro pilar del modelo implantado en España. Por ejemplo, la Diputación Foral de Gipuzkoa exige formación en igualdad de género al personal jurídico. Igualmente, la Diputación de Bizkaia organiza jornadas de sensibilización y formación en igualdad de género, dirigidas tanto al personal del Ayuntamiento como al público en general.

En las mejores prácticas de GRPP en España, los organismos de igualdad de género han sido un actor clave en promover, coordinar, sensibilizar, redactar directrices y otros materiales, y facilitar formación en igualdad de género. Pautas que han demostrado ser muy importantes para la difusión de las cláusulas de género, ya que actúan como un punto de partida e inspiración.

Ventajas del modelo español

En España, el modelo de transversalidad de género en la contratación pública adoptado por las Comunidades Autónomas, Diputaciones y Ayuntamientos tiene muchas ventajas:

- La GRPP es obligatoria (en algunas administraciones), por lo que al abordar cada contrato no es necesario decidir sobre la idoneidad de incluir criterios sociales o de género.
- La GRPP (compra pública con perspectiva de género) tiene plenas garantías legales, pues exige un informe previo favorable.
- En la redacción de los pliegos se coordina el trabajo entre las áreas de igualdad y los servicios jurídicos o de contratación.
- Se elabora una lista de cláusulas de género que pueden utilizarse posteriormente de forma estandarizada.
- El personal técnico y jurídico recibe capacitación periódica y, en consecuencia, la sensibilización sobre la igualdad de género se ha incrementado.

Barreras y oportunidades

La ley de contratación pública de España es una excelente herramienta habilitadora para la GRPP, ya que incluye una disposición para incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, la ley per se no garantiza la aplicación de la GRPP, ya que esto depende de cada administración pública.

La GRPP avanza de forma constante en España, con un número creciente de administraciones públicas concienciadas y aplicando la perspectiva de género en la contratación pública. La calidad de las herramientas y cláusulas técnicas ha mejorado notablemente y se están replicando las buenas prácticas. Las administraciones públicas han de llevar a cabo procesos de formación continua. Las principales dificultades para la implementación de la GRPP en España son:

- resistencia al cambio e inercia en las administraciones públicas;
- falta de voluntad política y compromiso real

para transversalizar la igualdad de género en todos los políticas y procesos;

- la dificultad que la mayoría de los organismos de igualdad de género enfrentan para influir en ciertas áreas políticas, tales como hacienda o contratación;
- la inseguridad jurídica que todavía existe respecto la legalidad de ciertas cláusulas de género, que a menudo se refleja en desfavorables sentencias, dictámenes e informes.

Lecciones aprendidas y recomendaciones

- Mejorar la regulación y su exigibilidad mediante la obligación de incorporar la perspectiva de género en toda la contratación pública. Un cambio en las directivas europeas de contratación pública o en las normas nacionales para

hacer obligatorio que al menos el 1% de los criterios de adjudicación incluyan la igualdad de género tendría un gran impacto, al igual que establecer de forma obligatoria una condición especial de ejecución en materia de igualdad.

- Extender los requisitos a todas las políticas públicas y procesos, incluyendo los fondos de cohesión de la UE.
- Avanzar hacia la exigencia a todas las empresas licitadoras y contratistas para incorporar el principio de igualdad de género en la gestión y ejecución de todos los contratos públicos.
- Desarrollar herramientas para la verificación y evaluación de las cláusulas de igualdad de género en la contratación pública. No es suficiente incluir dichas cláusulas en un documento de licitación; deben cumplirse, medirse su impacto y evaluarse su eficacia.