

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



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

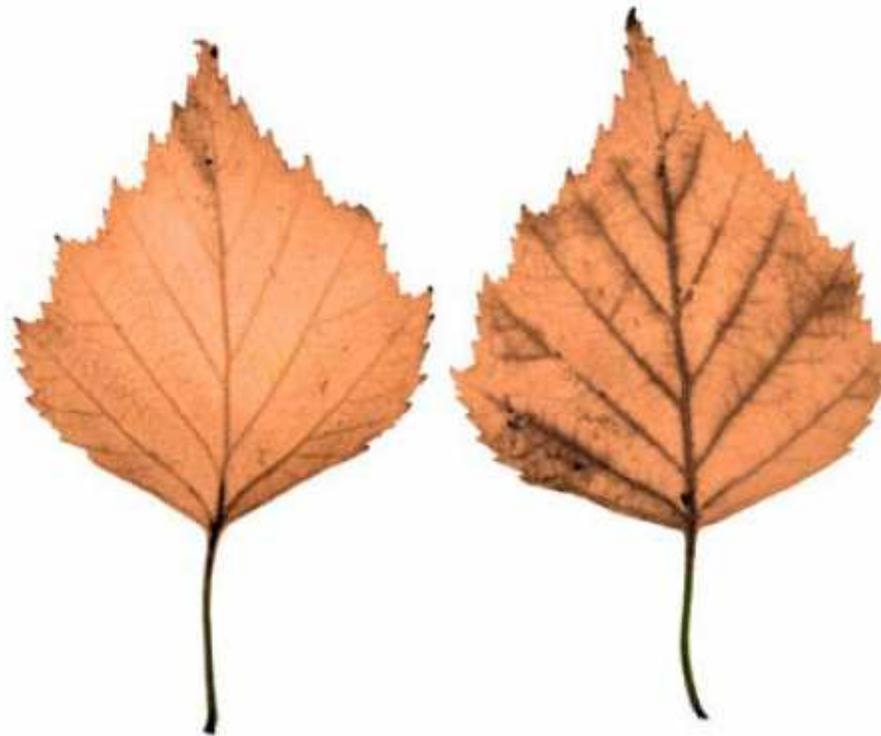
Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomiaduna  
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

**Gizarte-klausulen bitartez emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea / *La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres a través de cláusulas sociales.***

**D. Santiago Lesmes Zabalegui** jauna

Kontratazio publiko jasangarrian aholkulari aditua / *Consultor especializado en contratación pública sostenible.*

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



## 1. IGUALDAD DE DERECHOS Y DESIGUALDAD DE HECHO

**RENTA:** la renta personal media global de las mujeres vascas es de 11.857 euros, mientras que la de los hombres alcanza casi del doble, 23.224 euros<sup>1</sup>.

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

**DIFERENCIA SALARIAL:** La diferencia salarial entre mujeres y hombres<sup>3</sup> era de 6.387 euros en el año 2009, lo que se debe tanto a la segregación sectorial (las mujeres trabajan en actividades peor remunerados), como a la segregación vertical (en puestos de inferior categoría profesional), como a la segregación horizontal (menor remuneración por el mismo empleo y categoría).

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

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

**JORNADA REDUCIDA:** Euskadi es una de las Comunidades Autónomas con mayor feminización del trabajo parcial<sup>4</sup>, pues el 82,3% del trabajo a tiempo parcial es desarrollado por las mujeres. Casi el 30% de las mujeres ocupadas en Euskadi tienen un contrato parcial, porcentaje que desciende al 5% en el caso de los hombres.

**PARTICIPACIÓN POLÍTICA:** La mayoría de los departamentos del Gobierno Vasco no cumplen el principio de representación equilibrada en lo que a la presencia de mujeres y hombres respecta en las Viceconsejerías y Secretarías Generales. Según datos<sup>5</sup> de 2011 tan sólo el 22% de los municipios vascos están gobernados por alcaldesas.

**CARGOS DIRECTIVOS:** De las tres empresas vascas que participan en el Ibex 35 (Gama, Iberdrola y BBVA), ninguna de ellas está presidida por mujeres, y tan solo el 11% de su Consejo de Administración está formado por mujeres.

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

**TRABAJO DOMÉSTICO:** Las mujeres siguen soportando de forma abrumadora las cargas domésticas y de cuidado de personas dependientes y menores, reflejando las estadísticas que dedican<sup>6</sup> dos horas y seis minutos diarios más que los hombres.

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

## 2. TRANSVERSALIDAD Y ACCIÓN POSITIVA

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

*Artículo 3. Principios generales.*

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

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

*Artículo 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.*

### 3. ARGUMENTARIO: VENTAJAS Y BENEFICIOS.

**ECONOMÍA/LABORAL**

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

EMPRESAS-CONCILIACIÓN

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

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

[Suscríbete a las noticias](#) 

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

## 4. OBSTÁCULOS Y RECOMENDACIONES.

### DIFICULTADES DEL ÁMBITO POLÍTICO

1. Desconocimiento de las posibilidades que ofrece la normativa vigente para incorporar la perspectiva de género en los contratos, convenios y subvenciones públicas.
2. Falta de voluntad política y falta de receptividad de los cargos públicos hacia los planteamientos que proponen incluir el principio de igualdad de forma transversal en los contratos y subvenciones.
3. Temor a las posibles quejas de las empresas privadas por establecer medidas de acción positiva.

## DIFICULTADES DEL ÁMBITO TÉCNICO



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



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



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



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

## DIFICULTADES DEL ÁMBITO DE LA INFORMACIÓN



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



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



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

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

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

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

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

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

## 5. PROCESO METODOLÓGICO DE IMPLANTACIÓN DE CLÁUSULAS DE GÉNERO.

### ➡ FASE PREVIA

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

### ➡ FASE INICIAL

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

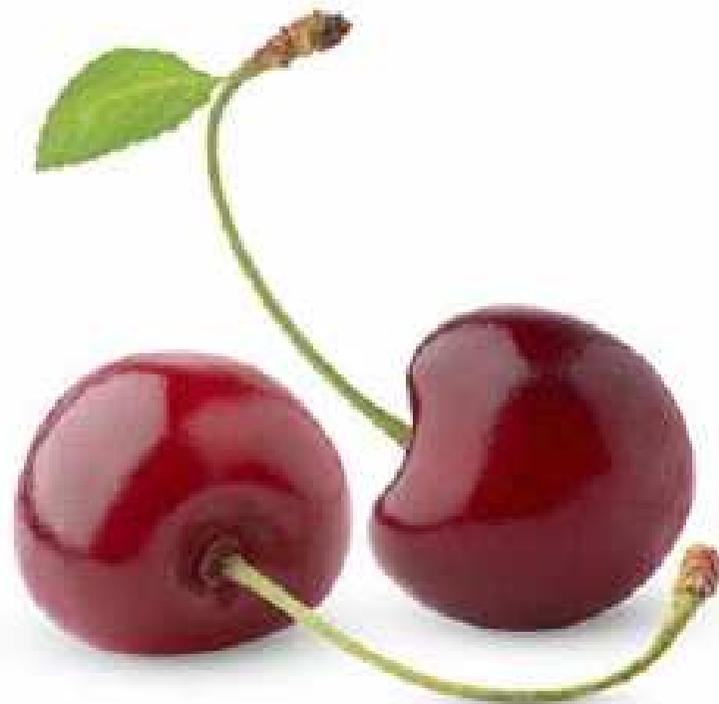
## ➡ FASE DE DESARROLLO

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

## ➡ FASE DE IMPLANTACIÓN

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

## 2. CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS



# 1. CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPONSABLE.

Comisión Europea

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades

Unidad D.2

Dirección General de Mercado Interior y Servicios

Unidad C.3

Manuscrito terminado en octubre de 2010

## Contrataciones Públicas Socialmente Responsables (CPSR):

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



## 2. EL OBJETO DEL CONTRATO.



### MARCO LEGAL

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

Del mismo modo, el artículo 22.1. del TRLCSP indica que: «Los entes, organismos y entidades del sector público no podrán celebrar otros contratos que aquellos que sean necesarios para el cumplimiento y realización de sus fines institucionales. A tal efecto, la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas, deben ser determinadas con precisión...».

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

### *III.2.- LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DEFINICIÓN DEL OBJETO CONTRACTUAL.*

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

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



## **BUENAS PRÁCTICAS**

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

### **1ª.- OBJETO DEL CONTRATO.**

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

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

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

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

## MODELO DE CLÁUSULA



### OBJETO DEL CONTRATO

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

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



### 3. PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR.



#### MARCO LEGAL

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

*Artículo 60. Prohibiciones de contratar.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial.cualquiera que sea el sujeto*

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

## 4. SOLVENCIA TÉCNICA.



### MARCO LEGAL

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

*Artículo 62. Exigencia de solvencia.*

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

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

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

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

*VI.4.- EXPERIENCIA, CONOCIMIENTOS Y MEDIOS TÉCNICOS*

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

## BUENAS PRÁCTICAS

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

Solvencia técnica o profesional:

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

## MODELO DE CLÁUSULA



### SOLVENCIA TÉCNICA

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

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

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

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

## 5. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.



### MARCO LEGAL

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

*Artículo 150. Criterios de valoración de las ofertas.*

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

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

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

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

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

Expediente n.º: 26A/11

**CARÁTULA** del pliego de cláusulas administrativas particulares

**Tipo de contrato:** CONTRATO DE SERVICIOS

**Procedimiento:** ABIERTO

- Mejoras objetivas sobre proyecto: Ponderación: 10 *puntos*

Particularmente, se valorarán las propuestas de mejoras que se formulen en relación con la incorporación de la perspectiva de género en los estudios e informes objeto del presente contrato.

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

• Criterios sociales de adjudicación: Se puntuará de 0 a 10 puntos, distribuyéndose dicha puntuación en atención a los siguientes criterios:

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

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

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

\* Contratación para la ejecución del contrato de un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad que se concretan en las tareas de coordinación técnico-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.

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

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

*1. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres:*

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

## MODELO DE CLÁUSULA



### CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

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

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

#### ► **Respecto a la plantilla que ejecutará el contrato:**

- Número de mujeres que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para la prestación del contrato.
- Número de mujeres desfavorecidas del mercado laboral (mujeres víctimas de violencia de género, familias monomarentales o desempleadas de larga duración, entre otras), que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para ejecutar o prestar el contrato
- Número de mujeres que se compromete a emplear laboralmente la persona o entidad licitadora en puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad.
- Políticas de Responsabilidad Social de las Empresas en materia de igualdad de mujeres y hombres que la persona o entidad licitadora se compromete a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato; por ejemplo en lo que se refiere a formación, selección, clasificación o categorías profesionales, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, o conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

▶ **Respecto a las personas beneficiarias o usuarias de la actividad contractual:**

- Número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato y porcentaje sobre el total.
- Medidas de acción positiva previstas para la selección de las personas beneficiarias y priorización de mujeres en la selección de mujeres beneficiarias de la prestación contractual.
- Medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que la entidad se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute la prestación o para las personas beneficiarias de la actividad. A tal efecto se deberá presentar una propuesta técnica con indicación concreta de los dispositivos propios, privados o sociocomunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes: cheque servicio, comedores, guarderías, centros de día o ludotecas; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; flexibilización horaria, reasignación de funciones; u otras similares.

▶ **Plan de Igualdad:** Compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad específico en el marco estricto de la prestación contractual.

▶ **Diseño, gestión y evaluación con perspectiva de género:**

- Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas.
- Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres.
- Compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias de la subvención y del personal que ejecutará la misma, evaluando la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.



COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, 20.12.2011  
COM(2011) 896 final

2011/0438 (COD)

Propuesta de

**DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

**relativa a la contratación pública**

- (41) Por otra parte, debe admitirse que los poderes adjudicadores hagan referencia, en las especificaciones técnicas y en los criterios de adjudicación, a un proceso de producción específico, a un determinado modo de prestación de servicios o a un proceso concreto correspondiente a cualquier otra fase del ciclo de vida de un producto o servicio, a condición de que estén relacionados con el objeto del contrato público. A fin de integrar mejor las consideraciones sociales en la contratación pública, puede autorizarse también a los compradores a incluir, en el criterio de adjudicación de la oferta económicamente más ventajosa, características relacionadas con las condiciones de trabajo de las personas que participen directamente en el proceso de producción o la prestación de que se trate. Esas características solo podrán tener como objetivo proteger la salud del personal participante en el proceso de producción o favorecer la integración social de las personas desfavorecidas o los miembros de grupos vulnerables entre las personas encargadas de ejecutar el contrato, incluida la accesibilidad de las personas con discapacidad. En cualquier caso, todo criterio de

**Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección  
7ª, Sentencia de 17 Jul. 2012, rec. 5377/2009**

**Ponente: Maurandi Guillén, Nicolás Antonio.**

**Nº de RECURSO: 5377/2009**

El motivo del recurso se basó contra un criterio de adjudicación del contrato denominado «de igualdad», que otorga hasta un máximo de 5 puntos sobre 100, al licitador que presente un mayor porcentaje de personal femenino fijo en el total de la plantilla.

La Confederación Nacional de la Construcción consideró que este criterio contravenía lo dispuesto en el artículo 86 del Texto Refundido de la LCSP, pero el Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación interpuesto contra la sentencia del TSJ Extremadura (que ya había fallado a favor del criterio de adjudicación denominado “de igualdad”). Citemos parte de la argumentación jurídica:

*Y argumenta a continuación: “La cual pone de manifiesto que, por lo que hace a las Administraciones públicas, el objetivo o meta de la igualdad de hombres y mujeres podrá ser perseguido en la totalidad de sus actividades, esto es, cualquiera que sea el instrumento formal en que estas se manifiesten (procedimiento, acto o contrato), cualquiera que sea su contenido (regulador, de servicio público, fomento, policía, etc. y cualquiera que sea la materia sectorial a que esté referida.*

*.... según deriva de todo lo anterior, circunscribir la política de igualdad en materia de contratación únicamente al instrumento o mecanismo jurídico de las condiciones de ejecución resulta, en principio, contrario a esa transversalidad que con tanta amplitud se define en la LO 3/2007 [LOI]; pues lo que dicha transversalidad demanda es que, dentro de ese ámbito de la contratación, la igualdad de hombres y mujeres pueda ser perseguida a través de todos los instrumentos jurídicos que la legislación de contratos regula.*

*Por último y de forma meridiana, el Tribunal explica que “La tesis del recurso comportaría admitir una contradicción... la posibilidad de aplicar las medidas de igualdad tan sólo a que las establecieran como medidas de ejecución del contrato... Esa contradicción resulta inadmisibile y la forma de eludirla es interpretar ese artículo 32 de la LOI en estos términos: que la aplicación de medidas de igualdad como condición de ejecución es una de las posibilidades existentes para la implantación de tales medidas y no la única; y que cuando se opte por dicha posibilidad habrá de hacerse de acuerdo con lo que dispone la legislación de contratos del sector público en lo relativo a los requisitos para su establecimiento (como es su indicación en el anuncio de licitación) y al régimen de su incumplimiento”.*

## 6. CRITERIO DE PREFERENCIA.



### MARCO LEGAL

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

*Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.*

*2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones 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.*

## MODELO DE CLÁUSULA



### CRITERIO DE PREFERENCIA

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

- ▶ Cuenten con una certificación como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», expedida por un organismo público.
- ▶ Hayan diseñado y aplicado un Plan de Igualdad.
- ▶ Acrediten la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- ▶ Cumplan las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres establecidas en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y/o en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.



## 7. CONDICIONES DE EJECUCIÓN.



### MARCO LEGAL

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

*Artículo 118. Condiciones especiales de ejecución del contrato.*

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

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

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

2. ...

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

▶ **Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

*Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.*

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

## BUENAS PRÁCTICAS

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

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

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

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

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

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

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

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

## MODELO DE CLÁUSULA



### CONDICIONES DE EJECUCIÓN

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

A tal efecto se podrán incorporar las siguientes cláusulas:

- ▶ Cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ▶ Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales deberán emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género.
- ▶ Al menos un 40% de las personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato deberán ser mujeres.
- ▶ Al menos un 40% de los puestos de trabajo cualificados, de responsabilidad o gerencia de la entidad o empresa adjudicataria deberán estar ocupados por mujeres.

- ▶ Al menos un 15% de las personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato deberán ser mujeres desfavorecidas del mercado laboral, por ejemplo mujeres víctimas de violencia de género, familias monomarentales o desempleadas de larga duración.
- ▶ Las empresas con plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- ▶ Se garantizará la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla de la entidad adjudicataria del contrato en cuanto a políticas de formación, selección, clasificación profesional, atención, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, o duración y ordenación de la jornada laboral.
- ▶ El diseño y la ejecución contractual deberán contemplar la perspectiva de género en su diagnóstico, objetivos, actividades y evaluación. Igualmente la justificación final deberá incorporar un informe abreviado de impacto de género, con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias y comprensivo de la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

Estas condiciones se configuran como obligaciones contractuales de carácter esencial, pudiendo optar el órgano de contratación en caso de incumplimiento de las misma por resolver el contrato por incumplimiento culpable según el artículo 223.f) del TRLCSP; o continuar la ejecución del contrato, con la imposición de una penalidad que el órgano de contratación deberá estimar en función de su gravedad y consecuencias entre el 3% y el 10% del presupuesto del contrato, conforme al artículo 212.1. del TRLCSP.

## 8. INSTRUCCIONES GENERALES.

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

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



## ERANSKINA / ANEXO

### KONTRATU PUBLIKOAK:

#### **1.- Administrazio baldintza berezien agiriko karatulan.**

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

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

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

### CONTRATOS PÚBLICOS:

#### **1.- En la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares.**

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

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

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

## **II.- Administrazio baldintza berezien agirian.**

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

- Aurreikuspenen arabera, kontratuari zenbat emakumek, eta zer portzentajetan, aterako dioten onura edo kontratuaz zenbat balliatuko diren.
- Enpresa lizitatuak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen kontratua gauzatu edo burutzeko.
- Enpresa lizitatuak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen erantzukizuneko postuetan.

## **II.- En el pliego de cláusulas administrativas particulares.**

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

- El número y porcentaje previsto de mujeres beneficiarias o usuarias de contrato.
- El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad licitadora para ejecutar o prestar el contrato.
- El número y porcentaje de mujeres que se compromete a emplear laboralmente la persona o entidad licitadora en puestos de responsabilidad.

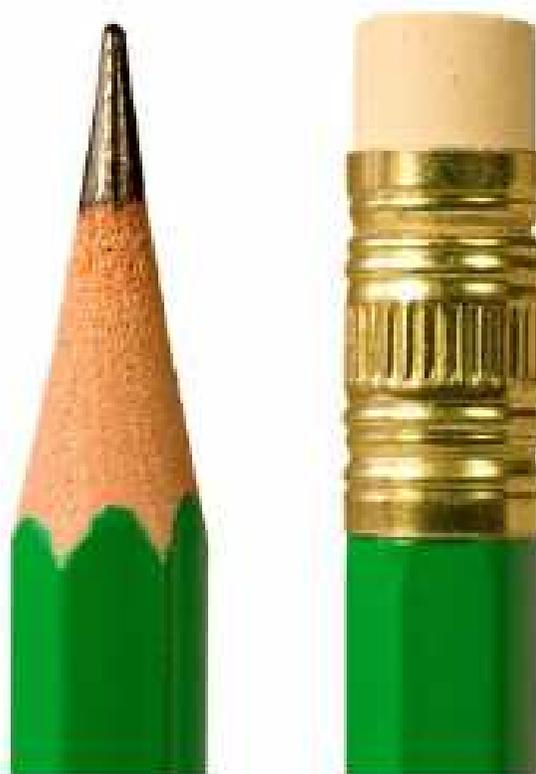
2. **Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 30/2007 Legeak 102. artikuluan xedatutakoaren arabera, kontratua gauzatzeko baldintza bereziak, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoak, ezartzen direnean, baldintza administratiboen agirietan baldintza hauetako edo hauen antzeko bat edo batzuk sartuko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

- Kontratuaren ondorioz sortu beharreko dokumentazioan eta materialetan, hizkeraren erabilera ez-sexista egingo da, emakumea diskriminatzen duten irudiak saihestuko dira eta berdintasunaren, aniztasunaren, askotariko eginkizunen eta erantzunkidetasunaren irudia sustatuko da.
- 250 langile baino gehiago dituztelako behartuta dauden enpresek egiaztatu beharko dute ezen emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana diseinatu eta aplikatu dutela, Gizonen eta emakumeen benetako berdintasunari buruzko 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Legeak aurreikusitakoaren arabera.

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

- Se realizará un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación y materiales que requiera la ejecución del contrato, se evitará cualquier imagen discriminatoria de las mujeres y se fomentará una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.
- Las empresas obligadas a ello por tener una plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres*.

### 3. CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS



# 1. IGUALDAD Y SUBVENCIONES PÚBLICAS

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

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

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

## ► **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.*

## 2. PROHIBICIÓN PARA CONCURRIR.



### MARCO LEGAL

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

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

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

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

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

*Artículo 4. Relaciones con la Administración.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Madrid2noticias | 22/08/2012

 Tweet 0

 Me gusta 8

 +1 0

 + añádeme

 Comentarios (0)  



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

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

# Más de la mitad de los txokos impiden aún a las mujeres hacerse socias

MÁS DE LA MITAD DE LAS 323 SOCIEDADES GASTRONÓMICAS DE LA CAV EXCLUYEN A LAS MUJERES COMO SOCIAS  
LA EVOLUCIÓN, NO OBSTANTE, ES ALENTADORA YA QUE DOS TERCIOS DE LAS CREADAS DESDE 1998 SÍ LAS ADMITEN

NEKANE LAUZIRIKA - Martes, 20 de Abril de 2010 - Actualizado a las 07:24h

☆☆☆☆ (4 votos) | [7 comentarios](#)

[\(?\)](#) [✉](#) [G+](#) [:](#) [Twitter](#) 0

[Recomendar](#) 7





## BUENAS PRÁCTICAS

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

3.- No tendrán la consideración de entidades beneficiarias:

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

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

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

## MODELO DE CLÁUSULA



### **PROHIBICIÓN PARA CONCURRIR**

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

Las personas físicas o jurídicas cuyos fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos sean contrarios al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Las entidades o empresas que incumplan las obligaciones establecidas en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, o en la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las asociaciones que en su proceso de admisión o en su funcionamiento discriminen por razón de sexo.

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



#### MARCO LEGAL

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

*Artículo 11. Beneficiarios.*

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

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

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

## BUENAS PRÁCTICAS

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

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

## MODELO DE CLÁUSULA



### REQUISITOS DE ACCESO A LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIA/O

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

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

- ▶ La trayectoria y experiencia de la entidad en materia específica de igualdad entre mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años.
- ▶ La titulación, formación y currículum del personal en materia de género.
- ▶ Que en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad figure como objetivo de la misma, el favorecimiento de la igualdad de hombres y mujeres.
- ▶ El disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.
- ▶ El haber diseñado y aplicado un Plan de Igualdad para la igualdad de mujeres y hombres, y/o de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- ▶ Que la Junta, órgano directivo o consejo de administración de la empresa o entidad esté participado al menos en un 40% por mujeres.

## 4. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR O EVALUADOR.

### ► Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

*Artículo 3. Principios Generales.*

*7. Representación equilibrada.*

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

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

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

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

## BUENAS PRÁCTICAS

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

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

## MODELO DE CLÁUSULA



### COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR O EVALUADOR

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

Se establece dicha previsión de conformidad con el artículo 23 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres; así como los artículos 51 y 42 de la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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



## 5. CRITERIOS DE VALORACIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

*Igualmente, y cuando se haya estimado su pertinencia conforme al procedimiento legalmente establecido, se incluirá entre los criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención la integración de la perspectiva de género en el proyecto y la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.<sup>26</sup>*

## BUENAS PRÁCTICAS

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

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

### **Artículo 9.- Criterios de valoración y su ponderación.**

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

Es posible valorar que el personal de la entidad o las personas beneficiarias cuenten con formación específica en materia de igualdad:

**ACUERDO 95/2011, del Consejo de Diputados de 22 de febrero, que aprueba la convocatoria del programa de ayudas a la Formación en las empresas alavesas para el ejercicio 2011.**

**Artículo 11. - Criterios de selección y valoración.**

11.1.- Cursos de formación. Serán valorados de acuerdo a los siguientes criterios:

e) Fomento de políticas de igualdad (0 – 5 puntos).

Puede considerarse como criterio de valoración la presencia de mujeres en puestos directivos, en puestos de responsabilidad, en los Consejos de Administración o incluso en las cátedras de las Universidades.

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

Artículo 7.– Criterios de cuantificación.

1.– La determinación de la cuantía concreta de la ayuda, que se realizará dentro de los límites fijados en el artículo 5, responderá a los siguientes criterios:

s) Porcentaje de mujeres en los órganos de Dirección.

Es posible valorar la trayectoria de la entidad en políticas de igualdad:

ORDEN de 2 de febrero de 2011, de la Consejera de Cultura, por la que se regula y se convoca la concesión de ayudas para actividades relacionadas con la traducción del libro vasco.

b) El catálogo y la trayectoria de la editorial solicitante, incluyendo la integración de la perspectiva de género, así como la capacidad de difusión de la editorial solicitante. Máximo: 30%.

Puede valorarse la contratación de mujeres o la creación de empleo femenino:

ORDEN de 20 de julio de 2010, de la Consejera de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca, por la que se procede a convocar, para el ejercicio 2010, las ayudas a la transformación, comercialización y promoción de productos agrarios y alimentarios (Programa Lehiatu), al amparo del Decreto 172/ 2008 de 7 de octubre.

12) Proyectos que supongan la creación de empleo neto, en especial de empleo femenino, por cuenta ajena y a tiempo completo: hasta 10 puntos.

## MODELO DE CLÁUSULA



### CRITERIOS DE VALORACIÓN

Entre los criterios objetivos de valoración que determinarán el otorgamiento de la subvención a las entidades o propuestas -y en su caso su cuantía-, se incluirá de forma preceptiva la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el proyecto o solicitud presentada.

La perspectiva de género tendrá una ponderación mínima del 15% sobre el total del baremo; incluyéndose en las bases reguladoras o en la convocatoria alguno o algunos de los siguientes criterios, u otros de carácter similar:

#### ► En materia de empleo:

- El número de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la prestación de la actividad.
- El número de mujeres que empleará laboralmente para la prestación de la actividad la persona o entidad beneficiaria en puestos de gerencia, cualificados y/o de responsabilidad.
- El número de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria con contrato indefinido y a jornada completa para la prestación de la actividad..
- El número de mujeres desfavorecidas del mercado laboral que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la prestación de la actividad, por ejemplo mujeres víctimas de violencia de género, familias monomarentales o desempleadas de larga duración.
- La aplicación de políticas laborales de igualdad a la plantilla que prestará la actividad: formación, selección, clasificación profesional, atención, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, o duración y ordenación de la jornada laboral.

► **Trayectoria de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres:**

- Experiencia específica sobre igualdad entre mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados de los tres últimos años.
- Titulación, formación y currículum del personal en materia de género.
- Que en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad figure como objetivo de la misma, el favorecimiento de la igualdad de hombres y mujeres.
- El disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.
- Que la plantilla esté compuesta al menos en un 50% por mujeres.
- El número y porcentaje de mujeres de la entidad en puestos u órganos directivos.

► **Sobre las personas beneficiarias de la actividad o proyecto subvencionado:**

- Número previsto de mujeres beneficiarias y porcentaje sobre el total.
- Medidas de acción positiva previstas para la selección de las personas beneficiarias y priorización de mujeres en la selección de mujeres beneficiarias.
- Actuaciones orientadas a adecuar los horarios o características de la actividad a las disponibilidades de las mujeres para facilitar su participación.
- Atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres.
- Acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad con las personas beneficiarias de la subvención.

▶ **Plan de Igualdad:** compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad específico en el marco de ejecución de la subvención, y que detalle sus políticas para la igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.

▶ **Medidas de conciliación** entre la vida personal, laboral y familiar que la entidad se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute la prestación o para las personas beneficiarias de la actividad. A tal efecto se deberá presentar una propuesta técnica con indicación concreta de los dispositivos propios, privados o sociocomunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes: cheque servicio, comedores, guarderías, centros de día o ludotecas; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; flexibilización horaria, reasignación de funciones; u otras similares.

▶ **Diseño y evaluación con perspectiva de género:**

- Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas.
- Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres.
- Compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias de la subvención y del personal que ejecutará la misma, evaluando la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

## 6. OBLIGACIONES.



### MARCO LEGAL

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

*Artículo 14. Obligaciones de los beneficiarios.*

*1. Son obligaciones del beneficiario:*

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

*b) Justificar ante el órgano concedente o la entidad colaboradora, en su caso, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.*

*c) Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente o la entidad colaboradora, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.*



## BUENAS PRÁCTICAS

*ORDEN de 5 de julio de 2011 del Consejero de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, por la que se regula el programa de ayudas destinadas a la comercialización turística y a la promoción.*

Artículo 11.– Obligaciones de las entidades beneficiarias.

Los beneficiarios estarán obligados a:

i) Cumplir lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

# DIPUTACION FORAL DE GIPUZKOA

---

## DEPARTAMENTO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE

*Bases reguladores generales y específicas de otorgamiento de subvenciones destinadas a la actividad de los equipos guipuzcoanos considerados de deporte espectáculo y convocatoria 2011*

— Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzcan.

Y resulta muy importante solicitar en la memoria de la actividad que se presenten los datos desagregados por sexo:

*ORDEN de 27 de julio de 2011, del Consejero de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, por la que se regula el programa de ayudas destinadas al desarrollo de la Innovación y la Excelencia en el sector de Distribución Comercial.*

2.– Para que las organizaciones que desarrollan actividades divulgativas reciban el pago restante de la subvención, deberá presentar ante la Delegación Territorial correspondiente, una memoria detallada con las actuaciones desarrolladas; la relación de personas de empresas comerciales asistentes a cada actividad, distinguiendo en dicha relación de una parte el número de personas empleadas y número de titulares y de otra parte número de hombres y de mujeres, así como la documentación justificativa de ingresos y gastos (facturas originales o fotocopias compulsadas, certificaciones de liquidación por partidas, documentación gráfica etc.) de la actividad de los proyectos materializados.

## MODELO DE CLÁUSULA



### **OBLIGACIONES**

Constituye un deber inexcusable para la persona o entidad beneficiaria el realizar la actividad y adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la presente subvención. En consecuencia y atendiendo al principio de transversalidad, en las bases reguladoras o en la convocatoria correspondiente, se podrán incorporar las siguientes obligaciones -u otras de carácter similar- en materia de igualdad de mujeres y hombres:

- ▶ Cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ▶ Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales deberán emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género.
- ▶ Las empresas con plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- ▶ Se garantizará la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla de la empresa o entidad beneficiaria en cuanto a políticas de formación, selección, clasificación profesional, atención, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, o duración y ordenación de la jornada laboral.

- ▶ Se garantizará la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- ▶ El proyecto o actividad subvencionada deberá contemplar la perspectiva de género en su diagnóstico, objetivos, actividades y evaluación. Igualmente la memoria final deberá incorporar un informe abreviado de impacto de género, con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias y comprensivo de la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.
- ▶ Al menos un 40% de las personas beneficiarias de la actividad deberán ser mujeres.
- ▶ Al menos un 40% de las personas contratadas laboralmente para la prestación de la actividad o proyecto deberán ser mujeres.
- ▶ Al menos un 40% de los puestos de trabajo cualificados, de responsabilidad o gerencia de la entidad o empresa beneficiaria deberán estar ocupados por mujeres.
- ▶ Al menos un 15% de las personas contratadas laboralmente para la prestación de la actividad o proyecto deberán ser mujeres desfavorecidas del mercado laboral, por ejemplo mujeres víctimas de violencia de género, familias monomarentales o desempleadas de larga duración.

## 7. ORDENANZAS, REGLAMENTOS Y ACUERDOS GENERALES.



### MARCO LEGAL

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

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

*2. Las bases reguladoras de las subvenciones de las corporaciones locales se deberán aprobar en el marco de las bases de ejecución del presupuesto, a través de una ordenanza general de subvenciones o mediante una ordenanza específica para las distintas modalidades de subvenciones.*

► **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local:**

*Artículo 84.*

*1. Las Entidades locales podrán intervenir la actividad de los ciudadanos a través de los siguientes medios:*

*a) Ordenanzas y bandos.*

**ORDENANZA MUNICIPAL  
PARA LA IGUALDAD DE  
MUJERES Y HOMBRES  
DEL AYUNTAMIENTO DE  
TOLOSA**

**Artículo 42. Condiciones.**

A la hora de adjudicar subvenciones a las asociaciones, organizaciones o colectivos peticionarios se incluirá como criterio de valoración el compromiso de éstas con la igualdad de mujeres y hombres, tanto en lo referente a la composición de sus órganos directivos como en relación a las actividades que pretendan desarrollar.

## **ORDENANZA GENERAL DE SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE ARRIGORRIAGA**

### **Artículo 6.- Obligaciones en materia de igualdad de género**

Todas las personas y entidades beneficiarias de alguna subvención, cualquiera que sea la línea subvencional y el procedimiento de concesión, están obligadas a:

- a) Realizar un uso no sexista del lenguaje e imágenes en los contenidos de los carteles, textos y documentos que se elaboren como elementos de promoción de los programas, proyectos o actividades subvencionadas.
- b) Incorporar la perspectiva de género en los programas, proyectos y actividades objeto de subvención
- c) No generar ningún programa, proyecto o actividad que implique una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

### 5.- Criterios objetivos de otorgamiento de la subvención:

- a-) Calidad de la actividad, proyecto o programa presentado
- b-) Proyección e incidencia de la actividad, proyecto o programa en los colectivos y personas destinatarias.
- c-) Incorporación de la defensa y promoción de valores en materia de Igualdad de género y euskara.

## 4. CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS PÚBLICOS



1. CONVENIOS SIN INTERÉS PARA LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD.

2. CONVENIOS ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

3. CONVENIOS COMO FORMALIZACIÓN DE UNA SUBVENCIÓN EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA.

4. CONVENIOS EN EL MARCO DE UNA SUBVENCIÓN DE CONCESIÓN DIRECTA.

1. **No existe una ley de convenios públicos sino diferentes figuras jurídicas que reciben la denominación de convenio** con carácter de público o administrativo.
2. **En ocasiones se acude a la figura del convenio público para eludir la normativa de contratos públicos** en lo que se refiere a procedimiento y concurrencia. Es lo que diversos autores denominan la huida del derecho administrativo<sup>27</sup>.
3. **¿Por qué lo llaman convenio cuándo quieren decir subvención?** La inmensa mayoría de las ocasiones en que se utiliza la figura del convenio, no sólo en términos coloquiales sino incluso desde la terminología técnico-jurídica en realidad se trata de una subvención pública que se formaliza a través de un convenio:
  - ▶ **Los convenios de colaboración entre Administraciones Públicas** (art. 6 LRJPAC, art. 57 LRBRL, art. 16.4 LGS, art. 2.3. RLGS, art. 15.3 NFSB, art. 15.5. NFSG).<sup>28</sup>
  - ▶ **Convenios que formalizan una subvención en régimen de concurrencia** (art. 16 LGS, art. 15 NFSB, art. 15 NFSG).
  - ▶ **Convenios que instrumentan una subvención por concesión directa** (arts. 22.2 y 28 LGS, arts. 65 y 66 RLGS, art. 49 TRLHPV, arts. 20 y 26 NFSB, art. 9 NFSA, arts. 20 y 27 NFSG).



# cláusulas sociales

Consultoría Social

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
CONSULTORIA SOCIAL

RESPONSABILIDAD SOCIAL  
CONTRATACION PUBLICA SOSTENIBLE  
DE LAS EMPRESAS

SANTIAGO LESMES ZABALEGUI

PUBLICACIONES

CONTACTO

Inicio

## Noticias de CLÁUSULAS SOCIALES

### El Gobierno de Navarra crea una comisión para cumplir la reserva de contratos a CEEs y Empresas de Inserción

Diario de Navarra.

El Gobierno de Navarra, ha creado una comisión con el cometido de coordinar a todos los departamentos y empresas públicas que forman la Administración foral para cumplir con el mandato legal establecido por el artículo noveno de la Ley Foral 6/2006 de Contratos Públicos, que obliga a las administraciones públicas de Navarra a reservar la adjudicación del 6% de los contratos a centros especiales de empleo (CEE) y a centros de inserción sociolaboral (CIS).

Está previsto que este aumento de trabajo de los centros especiales de empleo y de los centros de inserción social repercutirá en un ahorro en las cantidades que el Gobierno de Navarra destina a estos centros para contribuir a su viabilidad, puesto que, si tienen trabajo, serán más viables y requerirán de menos ayuda pública en forma de subvenciones, especialmente en ayudas destinadas a paliar el déficit de estas entidades, que en 2011 alcanzaron el millón de euros.

El órgano estará dirigido por la consejera de Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente, el director gerente del Servicio Navarro de Empleo, el director general del Presupuesto, y la directora general de Asuntos Jurídicos y Presidencia. Además, formarán parte de él un representante de la Asociación de Centros de Empleo de Navarra (ACEMNA), un delegado de la Comisión de Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro de Navarra y otro de la Asociación Navarra de Centros de Inserción Sociolaboral.

[VER ENLACE A NOTICIA COMPLETA](#)

## Cláusulas Sociales

Definimos las Cláusulas Sociales como la inclusión de aspectos sociales en los procesos de contratación pública, bien como requisito previo (Criterio de Admisión o Reserva de Mercado), como elemento de valoración (Criterio de Adjudicación), o como una obligación inherente al contrato (Condición de Ejecución).

[LEER MÁS...](#)



[www.clausulassociales.org](http://www.clausulassociales.org)