

## LOGROS Y RETOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

5 de julio de 2017

# ESTUDIO Aplicación de cláusulas para la igualdad en contratos y subvenciones de las administraciones públicas vascas

Seguimiento del cumplimiento  
de la Ley 4/2005 para la  
Igualdad de Mujeres y Hombres

## OBJETIVO GENERAL

**Conocer cómo ha sido y es la aplicación cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones de las administraciones públicas vascas**

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ **Recopilar y analizar realizaciones** de las administraciones en materia de cláusulas de igualdad
- ❖ **Analizar y categorizar cláusulas utilizadas en una muestra de contratos y subvenciones de 2015** con cláusulas de igualdad
- ❖ **Conocer fortalezas y debilidades** del proceso de incorporación de estas cláusulas
- ❖ **Evaluar logros y barreras** en su aplicación y en el seguimiento de su ejecución

A partir de ello

- ❖ Proponer **recomendaciones para la aplicación de las cláusulas** y para su seguimiento

# ESTRUCTURA

- 1 Presentación del estudio: glosario, estructura, metodología**
- 2 Resultados del análisis documental y del trabajo de campo**
- 3 Actuaciones realizadas por las administraciones vascas: procesos**
- 4 Conclusiones y recomendaciones**

## ANEXOS:

Ejemplos de cláusulas de contratos y subvenciones de la muestra.  
Metodología y herramientas utilizadas.  
Recopilación documental producida, relación de contratos y subvenciones.

# METODOLOGÍA

Revisión documental y bibliográfica

1



2

Selección y análisis de contratos y subvenciones



4

Entrevistas a informantes clave

Encuestas a informantes clave con experiencia en igualdad de mujeres y hombres y/o en la aplicación de cláusulas de igualdad

3



## CONTRATOS Y SUBVENCIONES

## CONCEPTOS

### CLÁUSULAS SOCIALES

Requisitos, criterios, obligaciones de política social aplicados en los procesos de contratación, subvención o convenios con el fin de reducir la desigualdad social e impulsar objetivos beneficiosos para la sociedad

(Fomento del empleo; estabilidad laboral; Calidad en el empleo, apoyo de la economía social; promoción de la igualdad de oportunidades y accesibilidad).

### CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Requisitos, criterios, obligaciones de política social aplicados en los procesos de contratación, subvención o convenios el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres.

# CONTRATOS Y SUBVENCIONES

# CONCEPTOS

Pliegos de contratación y bases reguladoras y en las convocatorias con cláusulas sociales son **instrumentos de desarrollo de políticas públicas**.

## COBERTURA DE LA NORMATIVA

- 1** Real Decreto Legislativo 3/2011 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.
- 2** Ley 38/2003 General de Subvenciones,(BOE nº 276, de 18 de noviembre de 2003.
- 3** Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- 4** Ley 4/2005 para la igualdad de Mujeres y Hombres (CAE)
- 5** Ley 3/2016 para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública (CAE)
- 6** Normas e instrucciones forales
- 7** Instrucciones municipales

# CONTRATOS Y SUBVENCIONES

**55 pliegos de contratos y 50 bases reguladoras de subvenciones**

CONTRATOS Y SUBVENCIONES Y NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	Nº	%
<b>Administración autonómica</b>	<b>39</b>	<b>38%</b>
Contrato	28	27%
Subvención	11	11%
<b>Administración foral</b>	<b>36</b>	<b>34%</b>
Contrato	12	11%
Subvención	24	23%
<b>Administración local</b>	<b>30</b>	<b>28%</b>
Contrato	15	14%
Subvención	15	14%
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

# CONTRATOS Y SUBVENCIONES

+ Criterios de selección de la muestra

**Procedimientos: abierto/restringido (contratos) y en concurrencia competitiva (subvenciones)**

**Ámbitos de intervención (al menos 2 ejemplos):**

- Agricultura, ganadería y pesca
- Cooperación al Desarrollo y Derechos Humanos
- Cultura
- Deporte
- Educación
- Empleo/Promoción económica
- Euskara
- Igualdad de mujeres y hombres
- Intervención social/servicios sociales
- Juventud
- Medio Ambiente
- Participación ciudadana
- Sanidad
- Otros: transporte; catastro; mensajería; suministros; obras; limpieza; mantenimiento; limpieza; inventarios; infraestructuras; cartografía

\* Categorías utilizadas en anteriores evaluaciones sobre la implementación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aprobada por el Parlamento Vasco

# CONTRATOS Y SUBVENCIONES

## CONTRATOS

### Objeto con enfoque de género

- Igualdad en el título del contrato

### Criterio de Admisión

- Prohibición para contratar.
- Solvencia técnica o acreditación de experiencia sobre igualdad.

### Criterio de Valoración para la adjudicación

- Perspectiva de género en el baremo que determinará la adjudicación del contrato.
- Criterio de preferencia ante empate.

### Criterio de condiciones de ejecución

- de cumplimiento obligatorio en la actuación.

## FASES DE LOS PROCEDIMIENTOS

## SUBVENCIONES

### Objeto con enfoque de género

### Requisito previo

- Prohibición para concurrir.
- Trayectoria y experiencia sobre igualdad.

### Valoración

- Incorporando la perspectiva de género en el baremo que determinará la adjudicación del contrato.
- Criterio de preferencia.

### Obligación

- de cumplimiento obligatorio en la actuación.

# Cláusulas de igualdad

## CONTRATOS      EJEMPLOS

### OBJETO CON ENFOQUE DE GÉNERO

*Contratación de un Servicio de producción de contenidos audiovisuales y retransmisiones en directo con perspectiva de género (CAE)*

### CRITERIO DE ADMISIÓN

*Plan formativo para el personal a su servicio, especialmente en materia de víctimas de violencia machista e igualdad entre mujeres y hombres (DFG)*

### CRITERIO DE VALORACIÓN PARA LA ADJUDICACIÓN

*Torneos para deportistas con licencia federada Hasta 15 p. En la valoración se tendrá en cuenta (...) la promoción que se haga de las disciplinas de categoría femenina y/o de menor grado de implantación (Ayto Donosti).*

### CRITERIO DE CONDICIONES DE EJECUCIÓN

*La empresa contratista con más de 250 trabajadores, deberán justificar que dispone de un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el contenido previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (Ayto. de Bilbao).*

# Contratos y subvenciones

## SUBVENCIONES | EJEMPLOS

### OBJETO CON ENFOQUE DE GÉNERO

*Subvenciones para la realización de proyectos de cooperación al desarrollo que promuevan de forma transversal, la equidad de género, la sostenibilidad ecológica y social, los derechos humanos y la no-violencia activa (DFA).*

### CRITERIO DE REQUISITO PREVIO

*No serán objeto de subvención A) Los proyectos que no cuenten con una clara perspectiva feminista o de igualdad de género. D) Los proyectos destinados en exclusiva a las personas socias de la asociación solicitante, si el objetivo no es la mejora de la adecuación de la asociación al principio de igualdad. (Ayto. de Vitoria-Gasteiz).*

### CRITERIO DE VALORACIÓN

*Se aplicarán los criterios : b) Colectivos prioritarios a los que se emplea (jóvenes desempleados sin ningún empleo previo, personas con incapacidades reconocidas, mujeres desempleadas ) (Ayto. de Azpeitia).*

### OBLIGACIÓN

*Las entidades beneficiarias se comprometen a que en la presentación de % de personas destinatarias, se realizará una desagregación por razón de sexo y en su caso, un análisis de los resultados y medidas a adoptar en el futuro para conseguir mayor igualdad entre Mujeres y Hombres (DFB).*

# CONTRATOS Y SUBVENCIONES

## DATOS SOBRE CLÁUSULAS

### CONTRATOS DE LA MUESTRA

Contratos relativos a **servicios** (80%). Siendo 13% los de **suministros** y 7% los de **obras**

Aplicadas en **ámbitos** denominados **otros** (38%) de **intervención social/servicios social** (20%)

En el **Objeto** 20%

De solvencia técnica (**Admisión**) 5%

De lenguaje no sexista, actuaciones de igualdad (**Admisión**) 4%

De prohibición para contratar (**Admisión**) 0%

De **Valoración** 16%

De **Condiciones de ejecución** 82%

Cláusulas de obligación y valoración 7%

### SUBVENCIONES DE LA MUESTRA

Aplicadas mayoritariamente en ámbitos relacionados con **intervención social/servicios social** (28%)

En el **Objeto** 36%

Trayectoria y experiencia (**Requisito previo**) 14%

Vinculadas a la temática de programas o proyectos de igualdad (**Requisito previo**) 8%

De prohibición para concurrir (**Requisito previo**) 78%

De **Valoración** 66%

De **Obligación** 52%

## Más alta incidencia de cláusulas en subvenciones

Por qué

Las subvenciones inciden en ámbitos en los que el personal tiene más sensibilización/formación/experiencia sobre igualdad

Los temas abordados por las subvenciones muestran más potencialidades para la adopción de las cláusulas de igualdad

La presión ejercida por el sector empresarial para una aplicación moderada las cláusulas sociales es mayor que la ejercida por el tercer sector

El mayor peso económico que supone la inversión en contratos, en escasas ocasiones juega a favor de atender de modo particular a las cláusulas sociales

La normativa de contratación es más restrictiva para la aplicación de las cláusulas que la de subvenciones

## Acerca de las cláusulas

*“Es fundamental interiorizar y transmitir el mensaje de que la inclusión de cláusulas de igualdad es legal, responde a una demanda social, su aplicación es posible y genera beneficios”*

*“Concienciar de que el fin no es la prestación de servicios al mejor precio sino la mejor calidad. Priorizar la mejor calidad/precio y no únicamente el precio es una decisión política”*

# CLÁUSULAS DE IGUALDAD

## TIPOLOGÍA DE CLÁUSULAS

### Cláusulas que persiguen cambios estructurales en la sociedad

*Que inciden en los factores últimos que sustentan las desigualdades de género: estereotipos, empoderamiento, derechos, corresponsabilidad, violencia de género*

### Cláusulas que persiguen cambios estructurales en las organizaciones laborales

*Persiguen cambios estructurales en las organizaciones: condiciones laborales de mujeres y hombres igualitarias.*

### Cláusulas procedimentales

*Se refieren a cómo ejecutar la actuación para visibilizar o incidir en la igualdad entre mujeres y hombres, qué ámbitos de intervención y/o sobre qué perfiles incidir.*

### Cláusulas instrumentales

*Se refieren a los recursos que se han de utilizar para visibilizar o incidir en la igualdad entre mujeres y hombres..*

# CLÁUSULAS DE IGUALDAD

## EJEMPLOS

### CONTRATOS DE LA MUESTRA

**Estructurales y licitantes:** licitadoras con certificaciones en materia de igualdad

### SUBVENCIONES DE LA MUESTRA

**Estructurales y organizaciones:** planes de igualdad, compromisos, igualdad en la gestión, trayectoria

**Estructurales y sociales:** incidencia en cuestiones que sustentan las desigualdades de género: estereotipos, empoderamiento, derechos, corresponsabilidad, violencia de género

**Procedimentales:** ámbitos de intervención específicos o perfiles sobre los que incidir, enfoque de género, acciones positivas, diagnóstico de género, evaluaciones de impacto

**Procedimentales:** proyecto técnico con enfoque de género (diagnóstico de necesidades, servicio incluyente...)

**Instrumentales:** equipo técnico con formación en igualdad, equipo conformación del equipo paritaria, lenguaje incluyente, datos desagregados.

**Instrumentales:** equipo técnico con conformación paritaria, guías metodológicas, lenguaje incluyente.

# CLÁUSULAS DE IGUALDAD

## EJEMPLOS

### CONTRATOS DE LA MUESTRA

**Estructurales y de carácter social**, vinculadas al empleo y el ámbito laboral (dinamización mercado laboral)

**Estructurales y relacionadas con la organización licitante**  
vinculadas a los procedimientos de gestión de personal y a la cultura organizacional: prevención acoso, contratación, planes de igualdad

**Procedimentales**: incorporación de la perspectiva de género en el proyecto/servicio a contratar

**Instrumentales** uso no sexista del lenguaje; datos desagregados por sexo, personal que lo va a ejecutar configurado con paridad

### SUBVENCIONES DE LA MUESTRA

**Procedimentales**: enfoque de género en la actividad, informes, memorias, sistema de seguimiento con indicadores de género y evaluación de impacto de género

**Instrumentales** equipo de trabajo, paritario, o personal con conocimientos y experiencia en género; generación y uso de información desagregada por sexo; el uso de lenguaje escrito y de imágenes no sexistas

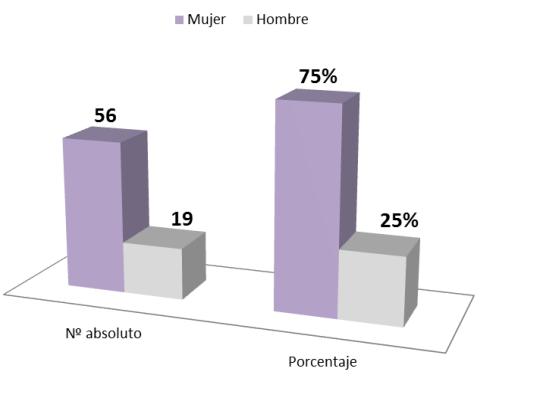
# ENCUESTA

75 Encuestas respondidas (56 M y 19 H) a partir de 162 contactos: 30 H, 100 M, 32 N/C

**Personal técnico en igualdad:** 53%

**Personal técnico de áreas de intervención (determinan objeto y condiciones de contratos y subvenciones):** 25%

**Personal con capacidad para iniciar y tramitar procedimientos de contratación, subvención o convenio y/o personal jurídico:** 22%



66% de mujeres son técnicas de igualdad, 16% son personal técnico de áreas de intervención, 18% son personal con capacidad para iniciar y tramitar.

16% de hombres son técnicos de igualdad, 47% son personal técnico de áreas de intervención, 37% son personal con capacidad para iniciar y tramitar

## ENCUESTA

## DATOS

Percepción favorable o muy favorable acerca del posicionamiento del personal de la admin pública ante la igualdad (más del 60%)

*Interés por la igualdad, sensibilización, dinamismo del área de igualdad, formación, participación en comisiones técnicas, implicación del equipo político y aplicación de presupuesto a los procesos*

**Las mujeres son más críticas que los hombres.** Más crítico el personal técnico, siendo el personal involucrado directamente en la tramitación de la contratación el más positivo. La valoración es más baja acerca del personal directivo (5% H-7% M)

*Niveles de motivación heterogéneos, percepción de la igualdad como mero cumplimiento de la ley*

**Información y documentación se destacan para fomentar la inclusión de cláusulas de igualdad.** A éstas les siguen las acciones formativas y, por último, la articulación de grupos de trabajo

**Conocimiento sobre orientaciones, regulaciones y procedimientos** para la incorporación de cláusulas de igualdad: 73%; El 21% declaran desconocer estas herramientas (hombres y mujeres así lo manifiestan)

**Es unánime el papel impulsor y de asesoramiento, tanto de Emakunde como de las técnicas de igualdad** en la sensibilización y formación del personal involucrado en la aplicación de las cláusulas

**84% de las mujeres piensa que la igualdad está relacionada o muy relacionada con el ámbito de intervención para el que trabaja,** siendo los hombres quienes contestan esto en menor medida (74%).

**Las técnicas de igualdad son quienes así lo consideran (100%),** el personal de contratación lo indica en un 50%. El 68,4% del personal técnico cree esto mismo

## ENCUESTA

# Acerca del seguimiento sobre su cumplimiento

*“Quizá en los criterios muy específicos se realiza el seguimiento, pero en las cláusulas de igualdad todavía hay que trabajar más en ello; en primer lugar que el personal entienda qué se pide y, posteriormente, repartiendo las responsabilidades y definiendo las tareas a realizar”*

## ENCUESTA DATOS

### Acerca del seguimiento

Un porcentaje significativo de las entidades no realizan un seguimiento de estas cláusulas (41% de los cuestionarios) 

Cuando se afirma la existencia de un mecanismo, este consiste en la solicitud y cotejo de documentación acreditativa (37%), que debe ser acompañada de declaración responsable con la que se concretan y asumen compromisos (24%)

La solicitud de memorias de ejecución ( se especifica en 12% de cuestionarios) o la verificación de que el contrato o el proyecto cumple con compromisos establecidos en materia de igualdad de mujeres y hombres (13%)

Ninguna entidad, según los cuestionarios, ha designado a personal responsable de verificar dicho cumplimiento (0%). 

La mayoría de mujeres declara que el seguimiento es insuficiente (63%), el porcentaje de hombres que declara lo mismo es 16 puntos inferior (37%).

# ENCUESTA DATOS

## BARRERAS

Ausencia modelos de inspiración, información y/o formación(49%)

Dificultad para el posterior seguimiento y evaluación del cumplimiento de las cláusulas (39%)

Desconocimiento de las probabilidades de la normativa (29%)

Falta de voluntad técnica (29%)

Falta de voluntad política o de cargos públicos (25%)

Temor a que el contrato se quede desierto (9%) o miedo a las tensiones producidas con la relación con las empresas

No se detectan barreras (7%)

## FACTORES DE IMPULSO

Sustento jurídico (51%)

Compromiso institucional (35%)

Personal técnico sensibilizado y motivado (31%)

Tareas de sensibilización y transmisión de conocimientos (29%)

Procedimientos específicos, dictámenes o guías para la inclusión de dichas cláusulas (27%)

## ENCUESTA

### Acerca de los beneficios

*“La gestión pública no solo ha de priorizar la mejor oferta económica, sino que ha de vehicular soluciones para reducir brechas de género y alcanzar altas cotas de igualdad”*

# ENCUESTA DATOS

## BENEFICIOS

Adecuación de la política y acción pública al interés general (61%)

Aplicación transversal de la igualdad de M y H (48%)

Mejora de la calidad y eficiencia de servicios (48%)

Cumplimiento de la normativa (27%)

## EFICACIA DE LAS CLÁUSULAS PARA CUMPLIR OBJETIVOS DE IGUALDAD Y/O REDUCIR BRECHAS

Son eficaces para el 84% de M y 68% de H

- ❖ Carácter ejemplificador y de efecto multiplicador entre organizaciones colaboradoras
- ❖ Respuesta con calidad y de manera diferenciada a las necesidades e intereses de mujeres y hombres
- ❖ Avances en la reducción de las brechas de género
- ❖ Utilización equilibrada de los recursos

Son ineficientes para el 5% de H y para el 4% de M

- ❖ Ausencia de seguimiento.

El personal técnico de igualdad y el técnico de otras áreas de intervención otorgan + alta valoración a la eficacia (+ de 80%).  
Menos personal de tramitación las considera eficaces (63%).

# ENCUESTA | DATOS

## EFECTOS

**Sensibilización del personal (61%)**

**Adecuación de los servicios a las necesidades de mujeres y hombres, ganando en cercanía y calidad en la oferta (43%)**

**Disminución de las brechas de género (23%)**

**Más empresas comprometidas con la igualdad (23%)**

**Mejora de la empleabilidad de las mujeres o de la iniciativa empresarial (16%)**

**No se pueden detectar los efectos claros (23%)**

# ENCUESTA DATOS

## MEJORAS EN LAS CLÁUSULAS

**Consideren objetivos de igualdad y medidas para lograrlo (83%)**

**Valoren la trayectoria de las licitadoras/solicitantes (43%)**

**Excluyan a quienes incurran en prohibiciones (28%)**

**Favorezcan la contratación de mujeres por licitadoras o solicitantes (27%)**

**Cláusulas vinculadas a la RSE (9%)**

## MEJORAS PARA SU SOSTENIBILIDAD

**Sistemas de seguimiento y evaluación (52%)**

**Sensibilización y formación del personal (41%)**

**Mayor compromiso político (36%)**

**Directrices claras (37%)**

# HALLAZGOS TRAS LAS ENTREVISTAS

*Las limitaciones de la norma son menores de las que parecen temerse, existen fórmulas que pueden reducirlas aún más: incorporación de la igualdad al objeto, implementación de formación y/o asesoría o normativa más clara*

*La aplicación de las cláusulas no ha de ser considerada como un fin en sí mismo, sino como instrumento para reducir o eliminar brechas de género*

# HALLAZGOS TRAS LAS ENTREVISTAS FORTALEZAS Y LOGROS

## DATOS

Avances positivos en el desarrollo normativo

Compromiso institucional por introducir cláusulas: + conciencia a favor de la igualdad (interior y exterior)

Capacitación del personal sobre cómo implantar cláusulas: + compromiso y + voluntad y disposición

Disponibilidad de documentación y herramientas: mirada de género

Sensibilización: + valorización y + consideración Emakunde es un referente como órgano impulsor

## RETOS

Desconocimiento sobre normativa, falta de voluntad, percepción de cláusulas como imperativo legal

+ voluntad política y técnica y más RRHH y apoyo técnico

Incremento de RRHH con cualificación y claridad de explicaciones y argumentos con ejemplos prácticos

Más sensibilización, aún no es suficiente

Fortalecimiento de contenido y objetivos de las cláusulas

# HALLAZGOS TRAS LAS ENTREVISTAS

## DATOS FORTALEZAS Y LOGROS

Áreas de igualdad, juventud, cultura, asuntos sociales...  
en mayor medida parecen haber interiorizado las cláusulas

Procedimientos basados en Comisiones de trabajo

Avances en procedimientos , métodos y en argumentarios  
superando las meras declaraciones de intenciones

Algunas experiencias de seguimiento y evaluación

Ampliar la diversidad de cláusulas más habituales: lenguaje no sexista, desagregación de datos...

Atender a las necesidades específicas en materia de igualdad

Las cláusulas fácilmente evaluadas y seguidas

Recopilar y compartir modelos y prácticas

+ sistemática: agendas, reuniones, diversidad de  
intervinientes en las Comisiones

Seguir y evaluar para obtener una visión de la evolución, los impactos, y las nuevas acciones para avanzar

## EJECUCIÓN

### Gobierno Vasco

**2005**

Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres .  
Art. 20.2. Criterios de adjudicación.

**2008**

- Acuerdo sobre incorporación sobre criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la CCAA y de su sector público.

**2011**

- Constitución del Grupo Técnico de Trabajo sobre cláusulas de Igualdad (Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres)

**2016**

- Ley 3/2016 para la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública.

**Las Unidades de Igualdad impulsan la utilización de cláusulas en los Departamentos** (Lambide y Dep. de Hacienda y Finanzas trabajan en el seguimiento)

## CAE-ÁMBITO AUTONÓMICO

### Emakunde

**Grupo Técnico de Trabajo sobre cláusulas de igualdad. Coordinadora**

#### Instrumentos

- Espacio web específico.
- 2013 servicio de asesoría a administraciones.
- 2013.buña sobre cláusulas.
- 2016 Servicio de asesoramiento a empresas y entidades privadas.
- 2015. Guía para empresas sobre igualdad en la contratación.
- Evaluaciones de los planes de igualdad de la CAE.
- Estudios de evaluación de la implantación de la Ley 4/2015

# EJECUCIÓN DIPUTACIONES FORALES

## DF de Álava

### 2010 hasta la actualidad

- Comisión Interdepartamental y comisiones de área.

### 2014

Norma Foral 1/2014 para la incorporación de cláusulas sociales en contratos

### Fases planificadas

1. Sensibilización con formación en género y cláusulas de igualdad.
2. Apoyo técnico a la implementación de las cláusulas
3. Herramienta de trabajo para recoger información sobre procedimientos aplicados y sus cláusulas.
4. Transferencia de lo aprendido a departamentos y organismo autónomo de la DFA.

## DF Bizkaia

### En el marco del IV Plan Foral para la igualdad (2012-2015) y el V Plan 2016-2019

- Comisión interdepartamental para Igualdad de M y H.
  - Grupo técnico interdepartamental (personal técnico)
  - Proceso coordinado (Unidad de Igualdad y Servicio de contratación).
  - Diseño de cláusulas comunes a incorporar en los pliegos administrativos y técnicos (lenguaje incluyente y desagregación de datos por sexo)
  - Informes de evaluación de impacto de género en las órdenes de subvención.
  - Instrucción interna del Departamento de acción social que hace referencia a cláusulas de igualdad.
- 2013**  
Instrucción: criterios sobre mantenimiento de condiciones de trabajo y medidas de carácter social para su aplicación en los procedimientos de contratación

# EJECUCIÓN DIPUTACIONES FORALES

DF de Gipuzkoa

**2010**

- Formación para el personal de secretarías técnicas de los departamentos.
- Elaboración de orientaciones internas en colaboración con órganos de intervención y servicios jurídicos

**2011**

- Instrucción sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad sobre hombres y mujeres en contratos y subvenciones de la DFG (Mediante Acuerdo del Consejo de Diputados)

**2015**

- Norma Foral 2/2015 para la Igualdad de mujeres y hombres (Art. 25 y Art. 26 relativos a cláusulas de igualdad).

**2016:**

- El trabajo se centra en la labora del seguimiento de cláusulas a fin de incidir en su impacto real (Grupo Técnico Interdepartamental para la Igualdad).
- Elaborada el primer catálogo de seguimiento de las cláusulas 2012-2015

## EJECUCIÓN

## AYUNTAMIENTOS DE CAPITAL

Bilbao

**2009**

- Acuerdo del pleno del Ayuntamiento.

### **2010 (III Plan de igualdad) hasta la actualidad**

Procesos de trabajo interdepartamentales para la introducción de cláusulas de igualdad.

Cláusulas tipo de igualdad utilizadas de modo transversal.

La dirección de contratación altamente involucrada junto al organismo de igualdad local.

El área de cooperación al desarrollo y DDHH la más avanzada en cláusulas de igualdad

**Donostia-San Sebastián**

**2012**

- Impulso de la contratación pública responsable por Junta de Gobierno.

**2013**

- Instrucciones para la incorporación de dichos criterios acompañados de una guía específica.

**2014**

- Creación de una Comisión Técnica para el Seguimiento y Evaluación de las cláusulas sociales y Mesa verde. Establece pautas y evalúa si se cumplen las cláusulas.
- Registro informatizado sobre las cláusulas.
- Formación sobre el impacto de género en los presupuestos.
- Inclusión del objetivo de cumplimiento de cláusulas en el III Plan de igualdad y en Programa de Gobierno



## EJECUCIÓN

## AYUNTAMIENTOS DE CAPITAL

Vitoria-Gasteiz

**2010**

- Se inicia

**2013**

- Creación de un grupo de trabajo interdepartamental para abordar las cláusulas sociales y medioambientales

**2015**

- Instrucción para la contratación socialmente responsable y sostenible del Ayto (incluye criterios de igualdad de MU H: empleo, representatividad con indicadores de seguimiento)
- Formación especializada para legitimar el proceso.
- Se prevé la creación de una Comisión técnica para el cumplimiento de la instrucción

# CONCLUSIÓN GENERAL SOBRE PRINCIPALES EJECUCIONES

- Acervo normativo en todos los niveles de la administración
- Equipos sensibilizados y formados
- Argumentario apoyado por guías y protocolos
- Proceso metodológico experimentado y apoyado en comisiones específicas y en la práctica de la contratación y subvención con cláusulas de igualdad.

# CONCLUSIÓN GENERAL SOBRE PRINCIPALES RETOS

- Diversificar las cláusulas para atender a necesidades específicas.
- Personal sensibilizado y formado (todas las áreas de intervención)
- Recopilar buenas prácticas.
- Detallar argumentarios por guías y protocolos
- Intensificar el trabajo en las Comisiones.
- Pautar y aplicar seguimiento y evaluación sobre la aplicación efectiva de las cláusulas.
- Penalizaciones por incumplimiento.

## RECOMENDACIONES

*La igualdad de mujeres y hombres debería ser un fin relevante en todos los ámbitos de intervención, ya que no hay uno solo que sea ajeno a la aplicación de cláusulas de igualdad*

*La ausencia, casi generalizada, de mecanismos de seguimiento, podría convertir la efectividad de las cláusulas, especialmente las de ejecución, en papel mojado.*

## RECOMENDACIONES

Determinar brechas de género sobre las que incidir y fijar prioridades e interiorizar rentabilidad política y social de la aplicación de las cláusulas

Detectar necesidades de formación (especializada o sectorial, por niveles de avance)

Involucrar en la formación a la totalidad de agentes

Diversificar las cláusulas para que incidan sobre las brechas de género

# RECOMENDACIONES

Habilitar espacios de intercambio de experiencias y ejemplos, sobre todo sobre seguimiento

Reforzar el papel y dar continuidad a estructuras de coordinación creadas con asesorías de género

Conseguir que la igualdad sea variable de primer orden en la evaluación y en el seguimiento

Dotar de RRHH y presupuesto al seguimiento de las cláusulas para que estas sean más efectivas

Desarrollar sistemas de seguimiento, verificación y evaluación con recomendaciones precisas y herramientas

El seguimiento de las cláusulas podría ser, en un futuro, uno de los desarrollos de la Ley 4/2005