



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS Y EN LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

Giza Eskubideak Derechos Humanos



Lankidetzeta eta Berdintasuna Cooperación e Igualdad





ÍNDICE:

PROPUESTA ACORDADA

1. Contratos públicos	5
2. Subvenciones públicas	7

ARGUMENTACIÓN DE LA PROPUESTA ACORDADA

0. Introducción	11
-----------------------	----

I. CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. <u>Fase de preparación</u>	14
1.1. Elección del objeto del contrato	14
1.2. Prohibición para contratar	18
1.3. Solvencia técnica	21
2. <u>Fase de adjudicación</u>	
2.1. Criterios de adjudicación	26
2.2. Criterio de preferencia	32
3. <u>Fase de ejecución: condiciones de ejecución</u>	35

II. SUBVENCIONES PÚBLICAS

1. <u>Fase de preparación</u>	43
1.1. Incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres	43
1.2. Prohibición para resultar beneficiario/a	43
1.3. Condición de entidad beneficiaria	46
1.4. Composición órgano instructor	49
2. <u>Fase de concesión</u>	52
3. <u>Fase de ejecución: obligaciones de la entidad beneficiaria</u>	56
4. <u>Ejemplos y buenas prácticas</u>	60
1. Referencias en las Comunidades Autónomas	60
2. El ejemplo de Cataluña	63
3. Instrucción del ayuntamiento de Alsasua	67





PROPUESTA ACORDADA

1. CONTRATOS PÚBLICOS:

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. 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.

3. Conforme al artículo 134 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, los órganos de contratación de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus organismos públicos, en la redacción de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos, siempre que esté directamente vinculado al objeto del contrato, incluirá un criterio de adjudicación relativo a la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y que tendrá una ponderación entre el 5% y el 15% sobre el total del baremo, pudiéndose 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 del 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.
- El compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.



- El compromiso de la persona o entidad licitadora de aplicar acciones específicas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en la ejecución o prestación del contrato (formación, selección, atención, promoción, conciliación, representación, contribución al empoderamiento de las mujeres, atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres, etc).
- El compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres específico en el marco de ejecución del contrato, y que detalle sus políticas de igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.
- El compromiso de realizar acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo.
- La realización de acciones de sensibilización y formación con la plantilla que ejecutará el contrato acerca de los derechos en materia de igualdad y de conciliación recogidos en la normativa vigente y el convenio de empresa o convenio colectivo del sector correspondiente

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

4. Conforme al artículo 102 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, en la redacción de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos, los órganos de contratación de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus organismos públicos incluirán preceptivamente las siguientes cláusulas referidas a las condiciones especiales de ejecución del contrato, sobre la igualdad de mujeres y hombres, lo que deberá advertirse en el anuncio de licitación:

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



Efectiva de Hombres y Mujeres.

- La empresa adjudicataria garantizará la igualdad de mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral.
- Se garantizará la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en aquellas empresas con más de diez personas trabajadoras en plantilla.
- En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas, se exigirá para la ejecución del contrato la contratación de un porcentaje de mujeres superior al menos en cinco puntos al señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

5. Excepcionalmente el órgano de contratación podrá considerar que las características del contrato no resultan adecuadas para incorporar las obligaciones antedichas. En estos casos se justificarán las razones de la inconveniencia en un informe motivado que se incorporará el expediente.

6. El órgano de contratación considerará estas obligaciones para la empresa adjudicataria de carácter esencial conforme al artículo 102.2 de la Ley 30/2007 a los efectos del artículo 206.g), y establecerá para su incumplimiento los efectos previstos en el artículo 196.1. de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público.

2. SUBVENCIONES PÚBLICAS:

1. A las convocatorias de subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa no podrán concurrir las personas físicas o jurídicas cuyos fines, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria o actuación sean contrarios al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. En aquellas convocatorias de subvenciones en las que así lo estime la Administración Pública concedente, entre los requisitos que deberán reunir las personas o entidades beneficiarias de la convocatoria de la subvención, figurará la trayectoria y el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que podrá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:



- La experiencia de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de género.
 - Que en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad figure como objetivo de la misma, el 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 para la Igualdad de mujeres y hombres, o la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
3. En la composición de la comisión evaluadora se garantizará preferentemente la presencia equilibrada de hombres y mujeres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal efecto se procurará siempre que sea posible que dicha comisión esté formada por mujeres y hombres, entendiéndose conforme a la ley que se respeta el equilibrio cuando la proporción en uno u otro caso no sea superior ni inferior al 60%-40%.
4. Entre los criterios objetivos que valorarán las propuestas y determinarán la concesión de las subvenciones públicas se deberán incluir preceptivamente la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad presentada, aspecto que tendrá una ponderación mínima del 15% sobre el total del baremo, pudiéndose incluir en las bases reguladoras alguno o algunos de los siguientes criterios, y otros de carácter similar:
- El número y porcentaje previsto de mujeres beneficiarias de la subvención.
 - El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria.
 - El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria en puestos de responsabilidad.
 - El número y porcentaje de mujeres de la entidad beneficiaria en puestos directivos.
 - La trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de



políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, como por ejemplo:

- La experiencia de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de género.
- 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 para la Igualdad de mujeres y hombres, o la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- El compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias de la subvención, así como de la plantilla que ejecutará la mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.
- El compromiso de la persona o entidad licitadora de aplicar acciones específicas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en la ejecución o prestación de la subvención (formación, selección, atención, promoción, conciliación, representación, contribución al empoderamiento de las mujeres, atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres, etc).
- El compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres específico en el marco de ejecución de la subvención, y que detalle sus políticas para la igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.
- La realización de acciones de sensibilización y formación con las personas beneficiarias de la subvención acerca de los derechos en materia de igualdad, y de conciliación.
- Las acciones específicas de lucha contra la pobreza femenina que se compromete a realizar la entidad beneficiaria en el marco de ejecución de la subvención.



4. Entre las obligaciones para las entidades beneficiarias, se establecerá preceptivamente en las bases reguladoras de las subvenciones públicas, las siguientes cuestiones relativas a la igualdad de mujeres y hombres:

- Se realizará un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación y materiales que requiera la prestación de la subvención, se evitará cualquier imagen discriminatoria de las mujeres y se fomentará una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.
- Se garantizará que la composición de las personas beneficiarias de la actividad subvencionada se conforme al menos por un 40% de mujeres.
- Las empresas obligadas a ello por tener una plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres*.
- La empresa adjudicataria garantizará la igualdad de mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral.
- Se garantizará la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas, se exigirá que el porcentaje de la plantilla contratada laboralmente para la prestación de la subvención, sea superior al menos en cinco puntos al señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.



ARGUMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

0. INTRODUCCIÓN

Se elabora la presente propuesta con el objetivo de exponer las diversas posibilidades de incorporar criterios sociales en materia de igualdad de mujeres y hombres, susceptibles de ser aplicadas en el ámbito de la contratación pública y de las subvenciones públicas de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

La normativa estatal y comunitaria en materia de contratos públicos, al igual que la legislación de subvenciones públicas, contienen diversas referencias a la inclusión de criterios sociales en diversas fases del procedimiento de adjudicación y ejecución de los contratos y las subvenciones públicas. Asimismo existe diversa normativa sectorial que alude expresamente al abordaje de temáticas sociales como discapacidad, medioambiente, accesibilidad, inserción sociolaboral o responsabilidad social en los contratos públicos. Por último diversas Comunidades Autónomas, han regulado la inclusión de cláusulas sociales en sus contratos públicos.

En materia de género, existen algunas referencias de interés, tanto normativas como prácticas, y a diferentes niveles -Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales-, relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en las subvenciones y en los contratos públicos, a las que aludiremos y que analizaremos en el contenido del informe.

Las propuestas del presente documento propugnan una visión transversal e instrumental de la contratación pública y de las subvenciones públicas, y tienen como fin la incorporación de criterios relativos a la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, las propuestas están relacionadas con los siguientes objetivos específicos:

1. Potenciar el empleo de mujeres y de mujeres en puestos de responsabilidad a través de su contratación para la ejecución de subvenciones y contratos públicos.
2. Asegurar o valorar las obligaciones legales en materia de género, como por ejemplo el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en aquellas empresas obligadas a ello.
3. Incorporar en la ejecución de las subvenciones y los contratos públicos requerimientos básicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, como la utilización de un uso no sexista del lenguaje no sexista o la promoción de valores de igualdad y corresponsabilidad social de mujeres y hombres.
4. Considerar como un valor añadido las propuestas de las empresas que integren la perspectiva de género y vayan más allá de las obligaciones legales en materia de



igualdad de mujeres y hombres.

5. Sensibilizar tanto a los órganos de contratación (e instructores en el caso de subvenciones) como a las empresas licitadoras y/o adjudicatarias de las subvenciones y los contratos públicos acerca de la igualdad de mujeres y hombres.

El planteamiento se realiza con plena salvaguarda de los principios básicos de las subvenciones públicas y de la contratación pública (igualdad de trato, libre concurrencia y no discriminación) y absoluta conformidad a la normativa vigente, que refrenda expresamente la incorporación de criterios sociales en diferentes fases del procedimiento de adjudicación y ejecución de contratos públicos y de las subvenciones públicas.

Se estructura el contenido partiendo de las distintas posibilidades de incorporación de cláusulas sociales de género, según las diferentes fases del procedimiento de adjudicación:

I) CONTRATACIÓN PÚBLICA.

1. Fase de Preparación:
 - 1.1. Elección del Objeto del Contrato.
 - 1.2. Prohibición para Contratar.
 - 1.3. Solvencia Técnica.
2. Fase de Adjudicación:
 - 2.1. Criterios de Adjudicación.
 - 2.2. Criterio de Preferencia.
3. Fase de Ejecución: Condiciones de Ejecución.

En cada uno de estos epígrafes se especifican los siguientes apartados:

- Concepto y Análisis.
- Preferencias y Ejemplos.
- Propuesta acordada



II) SUBVENCIONES PÚBLICAS.

1. Fase de Preparación:
 - 1.1. Incorporación transversal de la Igualdad.
 - 1.2. Prohibición para ser beneficiario/a.
 - 1.3. Condición de entidad beneficiaria.
 - 1.4. Composición del órgano instructor.
2. Fase de Concesión.
3. Fase de Ejecución: Obligaciones.
4. Ejemplos y buenas prácticas.

Cada una de estas posibilidades, se aborda explicando el concepto, incluyendo una descripción y análisis jurídico, esgrimiendo ejemplos y buenas prácticas, y por último planteando una propuesta concreta, a la que en algunos casos se ofrecen distintas opciones y posibilidades para su estudio. A continuación, se exponen las propuestas de acuerdos, que posteriormente se analizan y justifican:



I. CONTRATACIÓN PÚBLICA.

1. FASE DE PREPARACIÓN.

1.1. ELECCIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO.

CONCEPTO Y ANÁLISIS

La elección del objeto del contrato con perspectiva de género supone una manifestación inicial y expresa del órgano de contratación por adquirir un producto, ejecutar una obra o prestar un servicio incorporando en la propia definición de dicho contrato y en su posterior contenido, cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres. Y la cuestión no se refiere a contratos específicamente sociales en su contenido y objetivo (por ejemplo un Servicio de Atención a mujeres víctimas de violencia de género), sino a aquellos que en principio parecen ajenos a las cuestiones sociales (un contrato de limpieza).

Al respecto, la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público señala inequívocamente la posibilidad de introducir criterios sociales: *"las principales novedades afectan a la previsión de mecanismos que permiten introducir en la contratación pública consideraciones de tipo social y medioambiental"*.

Lo propio manifiesta la Directiva Comunitaria 2004/18/CE: *"la presente Directiva... clarifica las posibilidades con que cuentan las entidades adjudicadoras para atender las necesidades de los ciudadanos afectados, sin excluir el ámbito medioambiental o social siempre y cuando dichos criterios estén vinculados al objeto del contrato"*.

Además, la normativa ha manifestado de forma expresa que los contratos públicos pueden y deben estar al servicio de políticas públicas de carácter social, por lo que resulta factible la definición social del objeto del contrato, siempre que se cumpla el requisito establecido en el artículo 74.1 de la LCSP: *"el objeto de los contratos deberá ser determinado"*, así como la norma general descrita en el artículo 25.1. LCSP: *"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"*.

Esta cuestión concreta la aborda la Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea, de 15 de octubre de 2001, COM (2001) 566 final, sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos, cuyo primer apartado indica:

1.1. Definición del objeto del contrato.



La primera ocasión de integrar aspectos sociales en un contrato público se presenta en la fase inmediatamente anterior a la aplicación de las Directivas pertinentes, es decir, en el momento de la elección del objeto del contrato o, simplificando, cuando se plantea la pregunta "¿qué deseo construir o comprar como Administración pública? En esta fase, los poderes adjudicadores gozan de una buena oportunidad para tener en cuenta los aspectos sociales y escoger un producto o servicio que se corresponda con sus objetivos sociales.

Aunque la Comunicación Interpretativa no posee valor normativo sí tiene un indudable interés referencial, y nos deja muy claro que cabe preguntarse en el momento de elegir el objeto del contrato qué desea contratar o comprar la administración pública correspondiente. Y la respuesta es que resulta posible y legal contratar "un servicio de limpieza con perspectiva de género o con medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar".

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

Cabe por último advertir que debe relacionarse esta cuestión con los criterios de adjudicación, ya que éstos deben estar vinculados al objeto del contrato, tal como señala el artículo 102 de la LCSP, por lo que algunas interpretaciones advierten que si deseamos incluir la perspectiva de género como criterio de adjudicación será imprescindible que figure en el propio objeto del contrato, razón por la que cabe abundar en la importancia de definir el objeto del contrato con características relativas a la igualdad de mujeres y hombres.

REFERENCIAS Y EJEMPLOS

- El "Acuerdo del Consejo de Gobierno, sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la comunidad autónoma y de su sector público", aprobado por el Gobierno Vasco el 29 de abril de 2008, y que resulta de obligado cumplimiento en todos los contratos del Gobierno Vasco, sus Departamentos, empresas públicas y organismos autónomos, señala lo siguiente:

III. DEFINICIÓN DEL OBJETO CONTRACTUAL

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.

El mismo acuerdo, se refiere a la perspectiva de género en el apartado de especificaciones técnicas, cuestión que guarda relación con el objeto contractual, ya que dichas especificaciones, plasman de forma concreta y detallada las características contractuales requeridas por el órgano de contratación:

V. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

V.2.- OTRAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS.

3.- En aquellos contratos en los que las características de la prestación sean adecuadas para ello, se contemplará en las especificaciones técnicas, lo siguiente:

- En todos aquellos soportes que se produzcan durante la ejecución del contrato, las empresas contratistas y subcontratistas deberán hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

- La realización por la empresa adjudicataria de un análisis diferenciado de la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere el contrato y en el caso de detectarse desigualdades la elaboración de propuestas de medidas dirigidas a corregir las desigualdades.

- La elaboración por la adjudicataria de indicadores y mecanismos de evaluación para que una vez ejecutado el contrato se pueda analizar su impacto real en mujeres y hombres y el avance efectivo hacia la igualdad.

- La presentación al final de la ejecución del contrato de un informe con indicadores y datos desglosados

por sexo del número de personas usuarias o beneficiarias de las prestaciones contratadas, de la plantilla que ha ejecutado el contrato, así como del contenido de las medidas de igualdad que se hubieran adoptado y de su impacto o incidencia.

4.- En aquellos contratos cuya ejecución conlleve la realización de cursos o actividades de formación, las

especificaciones técnicas del contrato contemplarán la incorporación de la perspectiva de género tanto en el diseño como en la ejecución y, en su caso, en la difusión del curso o actividad formativa. A tal efecto se considera integración de la perspectiva de género en la formación lo siguiente:

- En el diagnóstico de las necesidades de formación y a la hora de determinar los canales de difusión de la

acción formativa se tengan en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres.

- Se adopten medidas para que, tanto entre el profesorado como entre el alumnado, exista una representación equilibrada de personas de ambos sexos o al menos proporcional a su representación en el ámbito al que se refiere la acción formativa.

- Se adopten medidas de acción positiva para facilitar la participación de mujeres en aquellas acciones formativas referidas a ámbitos en los que se encuentren infrarrepresentadas, así como en aquéllas más directamente dirigidas a la promoción profesional.

- Se incluyan, en su caso, en los contenidos formativos los aspectos diferenciales con relación a la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere la acción



formativa.

– Se realice un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los materiales que se elaboren con ocasión de la acción formativa.

– Se articulen medidas para facilitar que quienes participen en la acción formativa puedan conciliar la asistencia a la misma con sus responsabilidades personales y familiares, tales como la realización de la formación en horario laboral o el establecimiento de servicios de cuidado a personas dependientes mientras la misma se desarrolla.

– Se analicen en función del sexo los resultados derivados del sistema de evaluación de la acción formativa que en su caso se establezca, con el fin detectar posibles diferencias que justifiquen la adopción de medidas correctoras.

- Otra referencia sumamente interesante la encontramos en la “Guía para la Inclusión de cláusulas contractuales de carácter social”, elaborada por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalitat de Cataluña y aprobada por unanimidad el 19 de marzo de 2010. Su valor reside en en que se trata no solo de un dictamen aprobado por unanimidad por el órgano que debe velar por la legalidad en la contratación administrativa de la Generalitat, sino que además han adoptado un formato de guía, procurando la extensión y aplicación de sus propuestas.

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

*A. Posibles cláusulas a incluir para la definición del objeto del contrato
“Constituye el objeto del contrato xxxx, con perspectiva de género”.*

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

PRESCRIPCIONES TÉCNICAS

1. ...

2. En todos aquellos contratos en los que se prevea la realización o producción de soportes informativos, deberá garantizarse que se hace un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

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

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

- *El diagnóstico diferenciado de necesidades de mujeres y hombres.*
- *La adopción de medidas para que exista una representación equilibrada de ambos sexos.*
- *La adopción de medidas para conseguir la participación de la mujer en sectores en*



los que se encuentre infrarrepresentada.
· La adopción de medidas que faciliten la conciliación con la vida familiar.

PROPUESTA ACORDADA:

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.

1.2. PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR

CONCEPTO Y ANÁLISIS

La segunda de las posibilidades se refiere a la incorporación de criterios de exclusión o prohibiciones para contratar. Así pues, cabe preguntarse si es posible prohibir la participación (inadmitir) en el proceso de licitación a aquellas empresas que -por ejemplo- incumplieran la normativa en materia d. Al respecto, el artículo 49 de la Ley de Contratos del Sector Público, señala lo siguiente:

Artículo 49. 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...

El artículo 49.1.c) se refiere a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, y para interpretarlo acudimos a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya Disposición Adicional Decimocuarta, señala:

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

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



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

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

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

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

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

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

Por lo tanto, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modifica el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, lo que afecta de forma directa al artículo 49.1 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Pública.

En consecuencia, se añaden a la LCSP diversas prohibiciones para contratar expresamente referidas a la igualdad de mujeres y hombres, que con carácter imperativo implica que están incursas en una prohibición para contratar con las Administraciones Públicas las empresas que hubieran sido sancionadas con carácter firme por infracción muy grave por:

- Incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes para la igualdad de mujeres y hombres se establecen en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras o el convenio colectivo aplicable.
- Decisiones discriminatorias por razón de sexo, directas o indirectas desfavorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo.
- Acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.



- No elaborar o no aplicar el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, o incumplir manifiestamente los términos previstos, cuando exista la obligación de hacerlo.

Lamentablemente, la aplicación efectiva de esta prohibición es más compleja:

1. No es suficiente que -por ejemplo- no se elabore el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, sino que se requiere la existencia de una infracción muy grave y que haya recaído una sanción o condena firme.
2. Además el órgano de contratación es incompetente para incoar el expediente sancionador, ya que el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, establece dichas competencias en función de las cuantías: *“a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 12.500 euros; al Director General competente, hasta 62.500 euros; al Ministro de Trabajo e Inmigración hasta 125.000 euros y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo e Inmigración, hasta 187.515 euros”*.
3. Pero incluso entonces, es preciso declarar que dicha infracción grave, sancionada firmemente, constituye una prohibición para contratar. Al respecto indica el artículo 50.3. LCSP: *“La competencia para fijar la duración y alcance de la prohibición de contratar en... el supuesto contemplado en la letra c) del mismo apartado corresponderá al Ministro de Economía y Hacienda, que dictará resolución a propuesta de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado. La prohibición así declarada impedirá contratar con cualquier órgano de contratación”*.
4. Ya por último, añadamos que las prohibiciones tienen carácter de *numerus clausus* y el órgano de contratación no puede incluir una cláusula de prohibición diferente a las establecidas, ni ampliar su redacción.

Así pues, esta prohibición para contratar no opera de forma automática por la mera concurrencia de los incumplimientos referidos, ni le corresponde al órgano de contratación prohibir la participación de aquellas empresas licitadoras que incurrieran en los supuestos antedichos.

REFERENCIAS Y EJEMPLOS

El “Acuerdo del Consejo de Gobierno, sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la comunidad autónoma y de su sector público”, aprobado por el Gobierno Vasco el 29 de abril de 2008, y que resulta de obligado cumplimiento en todos los contratos del Gobierno Vasco, sus Departamentos, empresas públicas y organismos autónomos, señala:



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

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

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

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

PROPUESTA ACORDADA:

Aún siendo plenamente legal y factible técnicamente, sobre la posibilidad de incorporar una referencia expresa a las prohibiciones para contratar señaladas en la LCSP, cabe decir que su inclusión en los Pliegos obedecerá más a una acción de sensibilización que a la búsqueda de resultados prácticos. En consecuencia resulta inoperativa al objetivo propuesto y -salvo mejor opinión en contrario- cabría obviarla, ya que disponemos de otras vías más directas y efectivas.

1.3. SOLVENCIA TÉCNICA

CONCEPTO Y ANÁLISIS

La solvencia técnica se encuentra regulada en los artículos 63 a 68 de la LCSP, y supone un requisito para participar en la licitación, por el que las empresas deben acreditar que cuentan con experiencia, personal y medios técnicos para ejecutar debidamente el contrato. Consiste así en un análisis previo de aptitud, una garantía para las administraciones públicas que determina la admisión o no de la empresa concurrente a la licitación, con el objetivo de que sólo puedan resultar adjudicatarias aquellas que acrediten su capacidad para prestar el contrato.

En consecuencia, nos interesa analizar si es admisible jurídicamente y técnicamente el incorporar requisitos de solvencia de carácter social con perspectiva de género y por lo tanto que sean admitidas a la licitación exclusivamente las empresas con una



determinada capacidad y experiencia en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En primer lugar debemos señalar que no puede hacerse como norma general ni para todos los contratos, puesto que vulneraría los principios básicos de igualdad, no discriminación y libre concurrencia de las entidades licitadoras, ya que se estarían creando obstáculos injustificados a la apertura de los contratos públicos a la competencia.

No obstante, sí existen supuestos concretos en los que resulta posible exigir una solvencia técnica en materia social, concretamente cuando la especificidad del contrato contemplen dicha temática, lo que lógicamente conllevará la exigencia de una solvencia técnica determinada. En estos casos no solo es lógico requerir experiencia acreditada sobre igualdad de mujeres y hombres., sino que resulta obligado, pues el órgano de contratación debe asegurarse de que la empresa adjudicataria se halle en condiciones de ejecutar correctamente la prestación.

Por lo tanto, no podremos utilizar el requisito de solvencia técnica sobre igualdad de mujeres y hombres con carácter general, pero sí será admisible legalmente cuando resulte justificado conforme a la naturaleza y el contenido del contrato. Esto es, cuando para ejecutarlo correctamente sean imprescindibles conocimientos técnicos y experiencia en dicho ámbito y así aparezca señalado en el pliego. Sirvan los siguientes como ejemplos a los que resultaría aplicable:

- Contratación para impartir formación en materia de género e igualdad.
- Contratación de un dispositivo de inserción laboral de mujeres desempleadas.
- Contratación de la gestión de un centro de atención a mujeres víctimas de violencia de género.
- Contratación de la consultoría para el diseño de acciones de sensibilización sobre igualdad de mujeres y hombres.
- Contratación de la consultoría para la redacción de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.
- Contratación para la realización de un diagnóstico de políticas para la conciliación en las empresas.
- Contratación para el diseño de un plan de movilidad urbana con perspectiva de género.

Esta posibilidad ha sido reconocida por el Tribunal Superior de Justicia de las Comunidades Europeas, y por la Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea, de 15 de octubre



de 2001, COM (2001) 566 final, sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos. En su apartado 1.3.2. "Integración de aspectos sociales al comprobar la capacidad técnica de los candidatos o licitadores" se dice lo siguiente:

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

Respecto al sistema de acreditación es preciso que en el pliego se concreten los criterios objetivos y cuantificables que se utilizarán para la admisión, así como el nivel de capacidades específicas requeridas (relación de servicios prestados, personal, formación, volumen de facturación...).

Para que el requerimiento de solvencia técnica no incurra en restricciones que vulneren la libre concurrencia, deberán evitarse las exigencias sobre certificaciones específicas aunque sean oficiales (Entidades acreditadas en Igualdad de Oportunidades, o Familiarmente Responsables), aunque sí es posible incluirlas cuando vengan acompañadas de la expresión "o equivalente" (analogía del artículo 69.2. de la LCSP) y la persona o entidad licitadora pueda acreditar el cumplimiento de la solvencia por cualquier otro medio de prueba.

REFERENCIAS Y EJEMPLOS

- Citamos de nuevo el "Acuerdo del Consejo de Gobierno, sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la comunidad autónoma y de su sector público", aprobado 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.

- Y en el ámbito de la inserción sociolaboral, sirva como ejemplo la "Instrucción para la incorporación de cláusulas sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés", aprobada en el Pleno municipal celebrado el 16 de julio de 2009:



Artículo 26.—General.

Conforme indican los artículos 67 y 68 de la LCSP, la solvencia técnica y profesional supone un requisito sine qua non para participar en la licitación, ya que las empresas deben acreditar fehacientemente que cuentan con experiencia, personal y medios técnicos para ejecutar debidamente el contrato, se trata así de un análisis previo de aptitud que determina la admisión o no de la empresa a la licitación. A efectos de acreditación de la solvencia en los contratos a que se refiere esta Instrucción se tendrá en cuenta lo regulado en este capítulo.

Artículo 27.—Solvencia en materia social.

Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional, la debida experiencia, conocimientos, y medios técnicos y humanos en la referida temática social, conforme a lo establecido en los artículos 67 a 69 LCSP.

Artículo 28.—Acreditación de la solvencia.

1. En ningún caso los requisitos de carácter social sobre la solvencia supondrán una limitación a la concurrencia sino que deberán analizar la aptitud de los licitadores para ejecutar debidamente el contrato. Así, se plantea como sistema garantista el permitir a los licitadores presentar cuanta documentación estimen oportuna sin perjuicio de la valoración que el órgano de contratación haga de la misma.

2. No se podrá utilizar el requisito de solvencia técnica o profesional en materia social con carácter general, sino que deberá señalarse en qué contratos resulta adecuado, siempre que resulte justificado conforme a la naturaleza, el objeto y el contenido del contrato. Por lo tanto se deberá omitir si los conocimientos técnicos y experiencia en la materia social no resultan imprescindibles para la perfecta ejecución del contrato, e incluirlo en todo caso si resulta necesaria.

Artículo 29.—Solvencia en contratos con inserción sociolaboral.

1. Cuando se haya establecido como condición especial de ejecución la exigencia de la contratación de, al menos, un 30% de personas en riesgo de exclusión social entre la plantilla que ejecutará el contrato, se exigirá solvencia técnica y profesional en materia social, de conformidad con lo que se dispone en este artículo.

2. La empresa licitadora o bien las entidades promotoras de la misma, deberán acreditar solvencia técnica y profesional específica en el trabajo con personas en situación o riesgo de exclusión social. La acreditación podrá realizarse por uno o varios de los medios siguientes:

a) Clasificación como empresa de inserción conforme a la Resolución de 22 de diciembre de 2008, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se establece el Registro de Empresas de Inserción del Principado de Asturias. O sin constar la misma mediante la acreditación del cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

b) Mediante certificaciones firmadas por organismos públicos competentes en materia de inserción sociolaboral que acrediten la trayectoria y experiencia del licitador.

c) Mediante la relación del personal integrado o no en la empresa que participará en la prestación del contrato referida específicamente a incorporación sociolaboral, señalando su titulación, experiencia profesional y similares trabajos desempeñados.



d) *Mediante el compromiso de convenir la parte del contrato relativa a la inserción sociolaboral con entidades registradas o acreditadas y experimentadas en la materia.*

e) *Por cualquier medio de prueba equivalente que considere la empresa oportuno aportar.*

PROPUESTA ACORDADA:

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.



2. FASE DE ADJUDICACIÓN

2.1. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

CONCEPTO Y ANÁLISIS

Los criterios de adjudicación de carácter social han sido recogidos en el artículo 134 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, lo que supone otra de las novedades específicas relacionadas con la incorporación de cláusulas sociales:

Artículo 134. 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.

Igualmente, el artículo 131 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, faculta al órgano de contratación para considerar las variantes o mejoras que ofrezcan las personas o entidades licitadoras cuando hayan de tenerse en cuenta criterios distintos del precio. Mediante esta posibilidad puede incorporarse una cláusula en los Pliegos que permita a las entidades licitadoras presentar mejoras o variantes referidos a la ejecución del contrato con perspectiva de género.

Artículo 131. Admisibilidad de variantes o mejoras

1. Cuando en la adjudicación hayan de tenerse en cuenta criterios distintos del precio, el órgano de contratación podrá tomar en consideración las variantes o mejoras que ofrezcan los licitadores, siempre que el pliego de cláusulas administrativas particulares.

2. La posibilidad de que los licitadores ofrezcan variantes o mejoras se indicará en el anuncio de licitación del contrato precisando sobre que elementos y en que condiciones queda autorizada su presentación.

También la normativa comunitaria de contratos públicos se refiere a los criterios sociales a la hora de valorar las ofertas. Así, el considerando 1 de la Directiva 2004/18/CE afirma que:

“la presente Directiva está basada en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular, la relativa a los criterios de adjudicación que clarifica las posibilidades con que cuentan las entidades adjudicadoras para atender las necesidades de los ciudadanos afectados, sin excluir el ámbito medioambiental o social siempre y cuando



dichos criterios estén vinculados al objeto del contrato, no otorguen a la entidad adjudicadora una libertad de elección ilimitada, estén expresamente mencionados y se atengan a los principios fundamentales enumerados en el considerando 2”.

Y el considerando 46:

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

Como vemos, la redacción del Considerando 46 de la normativa comunitaria aparece reproducida casi literalmente el artículo 134 de la Ley de Contratos del Sector Público. Y además, como se indica en la Exposición de Motivos de la LCSP “*se acoge in reservas las directrices de la Directiva 2004/18/CE*” por lo que sería ilógico que existiera colisión con lo que ésta señala para los criterios de adjudicación. En consecuencia cabe afirmar la compatibilidad de los criterios sociales de adjudicación con la Directiva 2004/18/CE y su validez legal, en consonancia con el artículo 134 de la Ley 30/2007, de Contratos del Sector Público.

Nos encontramos en la fase de comparación y valoración de las propuestas de las personas o entidades licitadoras, lo que determinará la empresa adjudicataria, por lo que se plantea que la igualdad de mujeres y hombres forme parte del baremo que evaluará las ofertas presentadas.

Tanto los criterios de adjudicación como la posibilidad de incluir mejoras, no supone en absoluto una restricción de la competencia, puesto que cualquier empresa, con independencia de su tipología, objeto social o características previas podrá ser valorado sobre dichos conceptos o criterios a través de los compromisos planteados en su propuesta técnica.

REFERENCIAS Y EJEMPLOS

- La primera referencia la encontramos en la propia Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento Vasco, y que señala expresamente la posibilidad de valorar entre los criterios de adjudicación “la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada”:

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

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

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.

- El "Acuerdo del Consejo de Gobierno, sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la comunidad autónoma y de su sector público" del Gobierno Vasco, establece a su vez:

VII. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.

VII.1.- DE CARÁCTER SOCIAL.

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

- Un caso relevante es el de la Comunidad Foral de Navarra (única Comunidad Autónoma con legislación propia en materia de contratos públicos), ya que a través de la Ley Foral 1/2009, de 19 de febrero, se modificó expresamente el artículo 51 de la Ley Foral 6/2006, de Contratos Públicos de Navarra, relativo a los criterios de adjudicación del contrato, para incorporar expresamente los criterios sociales y entre ellos "la igualdad entre mujeres y hombres":

Art. 51. Criterios de adjudicación del contrato

1. Los criterios en los que se basará la adjudicación de los contratos serán:

a) Exclusivamente el precio ofertado.



b) En los restantes casos, para determinar la oferta más ventajosa se utilizarán criterios vinculados al objeto del contrato como la calidad o sus mecanismos de control, el precio, el valor técnico de la oferta, la posibilidad de repuestos, las características estéticas y funcionales, las características medioambientales, el coste de funcionamiento, la rentabilidad, el servicio posventa y la asistencia técnica, la fecha de entrega y el plazo de entrega o ejecución, u otras semejantes.

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

a) El precio ofertado se empleará como criterio de adjudicación con carácter exclusivo, cuando aquel constituya el único elemento determinante. En todo caso, los contratos de concesión se adjudicarán a la oferta más ventajosa.

b) De acuerdo con los requerimientos recogidos en el artículo 49, y previa definición en los pliegos de cláusulas administrativas, podrán incorporar criterios referidos a las características sociales de la oferta presentada.

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

- También se refiere a criterios de adjudicación en materia de género la "Guía para la Inclusión de cláusulas contractuales de carácter social", elaborada por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalitat de Cataluña y aprobada por unanimidad el 19 de marzo de 2010:

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

C. Posibles cláusulas a incluir como criterio de adjudicación

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

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

...

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

- Características de género como criterios de adjudicación, también se incorporan en la "Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos del Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales", aprobada en mayo de 2010:

Artículo 11.—Cláusulas aplicables a los criterios de adjudicación de carácter social.



C) Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres: Hasta 20 puntos.

Se baremará hasta un máximo de 20 puntos la integración de medidas específicas para la igualdad entre mujeres y hombres en la oferta presentada, desglosándose la puntuación en uno o varios de los siguientes apartados:

1. Se valorará hasta 10 puntos al licitador que se comprometa a contratar para la ejecución del contrato a un mayor número de mujeres, siempre que sea superior al establecido como condición de ejecución y siempre que el porcentaje sobre el total de la plantilla sea al menos cinco puntos superior al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la 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: $P = (NM / MOM) \times 10$.

Resultando: P (Puntuación obtenida) = NM (número de mujeres que se compromete a contratar el licitador para la ejecución del contrato) / MOM (mejor oferta de los licitadores sobre el número de mujeres que se compromete a contratar).

2. Se valorará hasta 5 puntos al licitador que se comprometa a contratar para la ejecución del contrato a un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad. Esta cláusula se aplicará especialmente en aquellos sectores de actividad notoriamente feminizados. El resto de licitadores obtendrán una puntuación proporcional conforme a la siguiente fórmula: $P = (NMR / MOR) \times 5$.

Resultando: P (Puntuación obtenida) = NMR (número de mujeres en puestos de responsabilidad que se compromete a contratar el licitador para la ejecución del contrato) / MOR (mejor oferta de los licitadores sobre el número de mujeres en puestos de responsabilidad que se compromete a contratar).

3. Se valorará hasta 5 puntos la incorporación en la propuesta de un Plan de igualdad específico que el licitador se compromete a aplicar en la ejecución del contrato y que detalle sus políticas de igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.

4. Se valorará hasta 10 puntos, las medidas concretas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que el licitador se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute el contrato, y que mejoren los mínimos establecidos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres. El licitador deberá presentar una propuesta técnica señalando calendario y sistema de evaluación sobre medidas concretas, tales como: cheque servicio o acceso a recursos que faciliten la atención de menores o personas dependientes; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, permisos de paternidad o maternidad; flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios; u otras.



PROPUESTA ACORDADA:

1. Conforme al artículo 134 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, los órganos de contratación de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus organismos públicos, en la redacción de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos, siempre que esté directamente vinculado al objeto del contrato, incluirá un criterio de adjudicación relativo a la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y que tendrá una ponderación entre el 5% y el 15% sobre el total del baremo, pudiéndose 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 del 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.
- El compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.
- El compromiso de la persona o entidad licitadora de aplicar acciones específicas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en la ejecución o prestación del contrato (formación, selección, atención, promoción, conciliación, representación, contribución al empoderamiento de las mujeres, atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres, etc).
- El compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres específico en el marco de ejecución del contrato, y que detalle sus políticas para la igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.
- El compromiso de realizar acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo.
- La realización de acciones de sensibilización y formación con la plantilla que ejecutará el contrato acerca de los derechos en materia de igualdad, y de



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

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

2.2. CRITERIO DE PREFERENCIA

CONCEPTO Y ANÁLISIS

La Disposición Adicional Sexta de la Ley de Contratos del Sector Público establece la preferencia en la adjudicación de los contratos públicos para cuatro tipos de empresas licitadoras: las que tengan en su plantilla un número de trabajadores y trabajadoras con discapacidad superior al 2 por ciento; aquellas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social; las entidades sin ánimo de lucro en el caso de las prestaciones de carácter social o asistencial; y las organizaciones de Comercio Justo cuando el objeto del contrato admita esta alternativa.

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

1. Los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por ciento, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación. Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 por ciento, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

2. Igualmente podrá establecerse la preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por aquellas empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, reguladas en la Disposición Adicional Novena de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas



urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, valorándose el compromiso formal del licitador de contratar no menos del 30 por ciento de sus puestos de trabajo con personas pertenecientes a los siguientes colectivos, cuya situación sera acreditada por los servicios sociales públicos competentes:

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.*
- b)*

3. En la misma forma y condiciones podrá establecerse tal preferencia en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial. En este supuesto el órgano de contratación podrá requerir de estas entidades la presentación del detalle relativo a la descomposición del precio ofertado en función de sus costes.

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

El criterio de preferencia opera como una cláusula específica, cuya incorporación en los pliegos de cláusulas suele reproducir de forma más o menos literal el texto de la D.A. 6ª. Y si bien debe destacarse el valor referencial de sus contenido, cabe advertir que esta cláusula establecida resulta muy poco efectiva, puesto que en la práctica se establece como una fórmula de desempate, aplicable solamente en los casos en que dos o más ofertas obtengan idéntica puntuación en la fase de valoración de las propuestas técnicas, algo realmente excepcional en la contratación pública.

REFERENCIAS Y EJEMPLOS.

Existen muchos ejemplos de aplicación de esta cláusula con referencias a la discapacidad, la inserción sociolaboral, el comercio justo o las entidades sin ánimo de lucro, es decir, tomando el texto literal de la D.A. 6ª. En materia de género disponemos una referencia de interés en la "Guía para la Inclusión de cláusulas contractuales de carácter social", elaborada por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalitat de Cataluña y aprobada por unanimidad el 19 de marzo de 2010 , establece la igualdad de mujeres y hombres como un criterio de preferencia:

II. CLÁUSULAS A INCLUIR EN TODO TIPO DE CONTRATOS

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



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

PROPUESTA ACORDADA:

La incorporación a los Pliegos de una cláusula similar a la Disposición Adicional Sexta, que se refiera a la igualdad de mujeres y hombres es perfectamente asumible desde el punto de vista jurídico y técnico, pero -salvo mejor opinión en contrario- desaconsejamos su inclusión ya que al operar como un criterio de desempate su aplicación práctica es inexistente y no comporta utilidad alguna.



3. FASE DE EJECUCIÓN: CONDICIONES DE EJECUCIÓN

CONCEPTO Y ANÁLISIS

La normativa de contratos públicos, tanto nacional como comunitaria se refiere de forma expresa a las condiciones de ejecución de carácter social, que en la práctica se configuran como auténticas obligaciones que todas las personas o entidades licitadoras aceptan por el simple hecho de presentar su propuesta, y que la posterior adjudicataria deberá cumplir preceptivamente en la fase de ejecución del contrato.

La normativa de contratos públicos, tanto nacional como comunitaria se refiere de forma expresa a las condiciones de ejecución de carácter social:

Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo:

Artículo 26. Condiciones de ejecución del contrato

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

Y la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, es todavía más explícita:

Artículo 102. 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 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad 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.

Tengamos en cuenta que además de la referencia expresa a “eliminar desigualdades entre el hombre y la mujer”, el texto indica: “... u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo definida en el artículo 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea”. Y si acudimos al artículo del Tratado, comprobamos que estas finalidades consisten en una mano de obra formada y cualificada, mercados laborales adaptados al



cambio, y a "un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, y la cohesión económica y social". Por lo que esta referencia reitera la anterior y se refuerza el señalamiento a la desigualdad entre mujeres y hombres.

Además, cabe advertir que la relación del artículo 102.1. es meramente ejemplificativa, pues comienza señalando que "en especial podrán referirse a...", por lo que no existe obstáculo alguno para que podamos incorporar como obligación o exigencia de ejecución contractual cualquier cuestión relacionada con la igualdad de mujeres y hombres.

En consecuencia, la legislación admite la inclusión de criterios sociales -en este caso como condiciones especiales de ejecución de los contratos públicos-. Su legalidad es incuestionable, y tan sólo cabe señalar las siguientes advertencias:

- Deben respetar los principios del derecho comunitario, y muy especialmente no establecer condiciones discriminatorias para las entidades licitadoras, en particular para empresas de otros estados miembros.
- Las condiciones de carácter social deben estar relacionadas con la ejecución del contrato, por lo que no se pueden establecer obligaciones sobre el conjunto de la empresa contratista, sino sólo sobre la parte de ella (o la plantilla) que va a ejecutar el contrato público en cuestión.
- Deberá siempre indicarse en el anuncio que el contrato incluye condiciones especiales de ejecución de carácter social.

La propuesta de una persona o persona o entidad licitadora que no aceptara las condiciones de ejecución sería inadmitida, y la entidad contratista que al prestar el contrato incumpliera dichas condiciones podría incurrir en una falta grave, ser sancionado, o incluso rescindirse el contrato.

EJEMPLOS Y REFERENCIAS

- La Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contiene dos artículos referidos a la contratación pública:

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

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



Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

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

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

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

Y precisamente para el desarrollo del artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Consejo de Ministros adoptó con fecha 19 de octubre de 2007, el "Acuerdo por el que se fijan directrices para la inclusión en los contratos públicos de condiciones dirigidas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres", entre cuyo contenido se destaca la inclusión en los contratos de condiciones especiales de ejecución en los contratos públicos dirigidas a promover la igualdad.

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

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

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

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

- el porcentaje de participación de mujeres se fijará atendiendo a las características del contrato y del sector de actividad a que éste se refiera así como a la disponibilidad

efectiva de trabajadoras en el mismo, tomando como referencia a tales efectos los datos de la EPA correspondientes al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al de la adjudicación del contrato.

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

Cuarto. Publicidad de las condiciones especiales de ejecución de los contratos dirigidas a promover la igualdad.

Las medidas que, para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, se incluyan entre las condiciones de ejecución de los contratos que celebren la Administración General del Estado y sus organismos públicos deberán indicarse en los correspondientes anuncios de licitación, a fin de que los potenciales licitadores tengan conocimiento de las mismas.

- La propia Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento Vasco, también señala expresamente la posibilidad de valorar entre los criterios de adjudicación “la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada”:

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

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

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.

- En la legislación autonómica, destacamos en primer lugar la Ley Foral de Contratos de Navarra, por el detalle de su relación temática y la referencia a la obligación de contratar a un número de personas con discapacidad superior al legalmente obligatorio:

Artículo 49. Requerimientos de carácter social o medioambiental en la ejecución de los contratos.

1. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incluir requerimientos pormenorizados de carácter social o medioambiental sobre el modo de ejecutar el contrato, tales como la recuperación o reutilización de los envases y embalajes o productos usados; la eficiencia energética de los productos o servicios; el suministro de



productos en recipientes reutilizables; la recogida y reciclado de los desechos o de los productos usados a cargo del contratista; la obligación de dar trabajo a desempleados de larga duración; la organización a cargo del contratista de actividades de formación para jóvenes y desempleados; la adopción de medidas de promoción de la igualdad de sexos, o de medidas de integración de los inmigrantes; la obligación de contratar para la ejecución del contrato a un número de personas discapacitadas superior al legalmente establecido y otros análogos.

- La Comunidad Autónoma Vasca, se refiere a los mismos el "Acuerdo del Consejo de Gobierno, sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la comunidad autónoma y de su sector público", aprobado el día 29 de abril de 2008 por el Gobierno Vasco:

IX CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

IX.3.- IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

El pliego de cláusulas administrativas particulares en el apartado relativo a «Condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental o social» subapartado «De carácter social» incluirá las siguientes condiciones especiales de ejecución tendentes a promover la igualdad de mujeres y hombres durante la ejecución del contrato:

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

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

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

- En la "Guía para la Inclusión de cláusulas contractuales de carácter social", elaborada por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalitat de Cataluña y aprobada por unanimidad el 19 de marzo de 2010, se indica:.

II. CLÁUSULAS A INCLUIR EN TODO TIPO DE CONTRATOS

C. Posibles cláusulas a incluir como condiciones especiales de ejecución

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

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

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

"La empresa contratista, en la elaboración y presentación del objeto del contrato, tiene que incorporar la perspectiva de género y evitar los elementos de discriminación sexista del uso del lenguaje y de la imagen".

"La empresa contratista tiene que adoptar medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, así como el acoso por razón de sexo".

"La empresa contratista y, en su caso, la subcontratista, tiene que establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y/o familiar de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución de este contrato".

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

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

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

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

Las empresas adjudicatarias realizarán durante la ejecución del contrato acciones de sensibilización, formación y orientación dentro de la jornada laboral, para el



conocimiento de los derechos establecidos en la ley o en el convenio colectivo de aplicación, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Esta formación incluirá a las personas que gestionan los recursos humanos de la empresa y deberán ser impartidas por personas, entidades o consultoras expertas en materia de género e igualdad de oportunidades.

- La "Instrucción para la incorporación de cláusulas sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés", aprobada en el Pleno municipal celebrado el 16 de julio de 2009 y publicado en el BOPA nº 273 de 25 de noviembre de 2009, indica:

ANEXO I CONDICIONES DE EJECUCIÓN

D) Igualdad entre hombres y mujeres: La adjudicataria estará obligada a establecer medidas de favorecimiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato conforme establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las empresas con más de 250 trabajadores/as deberán además acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

E) Subrepresentación de mujeres: En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas se exigirá el compromiso de contratar para la ejecución del contrato a un porcentaje superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente.

- Y la Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos del Instituto Mallorquin de Asuntos Sociales, aprobada en mayo de 2010:

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

D) Igualdad entre mujeres y hombres:

1. El adjudicatario deberá establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato conforme establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Las empresas con más de 250 trabajadores/as deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

3. En aquellos sectores de actividad con subrepresentación de mujeres, el adjudicatario deberá contratar para la ejecución del contrato a un porcentaje superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente. El propio pliego deberá especificar para la fecha indicada el porcentaje mediod e mujeres en dicho sector de actividad conforme a la estadística de la EPA.



PROPUESTA ACORDADA:

1. Conforme al artículo 102 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, en la redacción de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos, los órganos de contratación de la Diputación Foral de Gipuzkoa y sus organismos públicos incluirán preceptivamente las siguientes cláusulas referidas a las condiciones especiales de ejecución del contrato, sobre la igualdad de mujeres y hombres, 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.
- La empresa adjudicataria garantizará la igualdad de mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral.
- Se garantizará la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo en aquellas empresas con más de diez personas trabajadoras en plantilla.
- En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas, se exigirá para la ejecución del contrato la contratación de un porcentaje de mujeres superior al menos en cinco puntos al señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

2. Excepcionalmente el órgano de contratación podrá considerar que las características del contrato no resultan adecuadas para incorporar las obligaciones antedichas. En estos casos se justificarán las razones de la inconveniencia en un informe motivado que se incorporará al expediente.

3. El órgano de contratación considerará estas obligaciones para la empresa adjudicataria de carácter esencial conforme al artículo 102.2 de la Ley 30/2007 a los efectos del artículo 206.g), y establecerá para su incumplimiento los efectos previstos en el artículo 196.1. de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público.



II. SUBVENCIONES PÚBLICAS.

1. FASE DE PREPARACIÓN.

1.1. INCORPORACIÓN TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Como punto de partida cabe recordar el artículo 18 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, lo que determina no sólo la posibilidad de incorporar el principio de igualdad en las subvenciones públicas, sino que el propio texto legal lo regula expresamente ("programas subvencionales"), de modo preceptivo ("han de tener en cuenta") y con una actitud propositiva y diligente ("de manera activa"). Se trata de un principio básico cuyo aplicación iremos desarrollando.

Artículo 18.- Disposiciones generales.

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

Igualmente, la Norma Foral 3/2007 contiene determinadas disposiciones en materia de igualdad, concretamente:

Artículo 7.- Principios Generales :

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

1.2. PROHIBICIÓN PARA RESULTAR BENEFICIARIO/A

Al igual que en el caso de la contratación pública, nos planteamos en primer lugar si resulta posible excluir o prohibir el acceso a las subvenciones públicas a aquellas personas físicas o jurídicas cuya actuación y fines sean discriminatorios o contrarios al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Citamos al respecto las siguientes referencias legales.

- Artículo 13 de la Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre:

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.

Tampoco podrán obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora las asociaciones respecto de las que se hubiera suspendido el procedimiento administrativo de inscripción por encontrarse indicios racionales de ilicitud penal, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30.4 de la Ley Orgánica 1/2002, en tanto no recaiga resolución judicial firme en cuya virtud pueda practicarse la inscripción en el correspondiente registro.

- A su vez, el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, establece el sistema de aplicación de dichas prohibiciones:

Artículo 27. Apreciación de la prohibición de obtener la condición de beneficiario o de entidad colaboradora.

Las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario o de entidad colaboradora contenidas en los párrafos a), b), d), e), f), g) y h) del apartado 2 del artículo 13 de la Ley, se apreciarán directamente, y subsistirán mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinen o durante el tiempo que se haya dispuesto en la sentencia o resolución firme.

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

Artículo 3. Principios Generales.

1.- Igualdad de trato.

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

A los efectos de esta ley:

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

- La propia Disposición Final Sexta de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, modifica el 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, y por el que se añade un nuevo párrafo al artículo 50, resultando como sigue:

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



Igualdad de Mujeres y Hombres»

- En cuanto a la figura específica de las asociaciones, la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, establece precisamente en su artículo 4:

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

Resulta obvia la prohibición de acceder a la condición de beneficiarias a aquellas asociaciones que discriminen por razón de sexo, pero esta cuestión deja fuera a otras personas físicas o jurídicas diferentes a las mismas, para las cuales vemos que existen determinados supuestos de prohibición en el caso de incurrir en casos de discriminación entre mujeres y hombres.

No obstante, el problema -al igual que sucede con la contratación pública- es que dichas entidades deben haber sido previamente sancionadas penal o administrativamente y con carácter firme, para lo cual el órgano o administración pública que regula y otorga la subvención concreta es incompetente, todo lo cual supone que dicha aplicación resulte en todo caso compleja y excepcional.

En consecuencia, resulta más operativo buscar otra fórmula de aplicación directa y para ello acudimos a la siguiente base legal:

- Artículo 13 de la Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre:

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.

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

Artículo 50. Beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas.

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

- Por último aludimos a la Ley 4/2005, de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y



hombres, de la Comunidad Autónoma Vasca, cuyo artículo 3 indica que *“Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo”* y el artículo 24.2. que: *“Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda a las asociaciones u organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento”*

Por lo tanto, bastaría con que las bases reguladoras de la subvención establezcan que no reúnen las circunstancias que establecen la condición de beneficiarias aquellas personas físicas o jurídicas u organizaciones, cuyos fines, sistema de admisión, funcionamiento, trayectoria o actuación sean manifiestamente discriminatorios entre mujeres y hombres, o bien contrarios al principio de igualdad. Es decir que acreditar la no discriminación suponga una situación que legitime su concesión.

El único problema que podemos toparnos es de la carga de la prueba, es decir, para inadmitir a una persona física o jurídica a un proceso de concesión de subvenciones, deberá acreditarse tal condición discriminatoria. En sentido contrario, sería probable la impugnación de una entidad que fuese excluida de la subvención. Para solucionarlo, en aras de una seguridad jurídica es aconsejable utilizar esta posibilidad en casos concretos y preestablecidos, como por ejemplo aquellas entidades que no admitan a mujeres como socias, usuarias o beneficiarias. En este caso bastaría como medio de prueba objetivo y suficiente los estatutos legales sellados en el Registro Mercantil, o las escrituras y estatutos de las Asociaciones o Fundaciones. En casos menos claros, será preciso que el propio órgano que convoca y concede la subvención pruebe de modo fehaciente dicha actuación discriminatoria.

PROPUESTA ACORDADA:

A las convocatorias de subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa no podrán concurrir las personas físicas o jurídicas cuyos fines, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria o actuación sean contrarios al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.3. CONDICIÓN DE ENTIDAD BENEFICIARIA

Superada ya la prohibición en el acceso a las subvenciones a aquellas personas físicas o jurídicas discriminatorias por razón de sexo, nos planteamos la posibilidad de establecer una acción positiva en favor de aquellas con una trayectoria o funcionamiento acreditado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de forma que solamente estas puedan resultar beneficiarias de la subvención de que se trate.



Al respecto, cabe señalar en primer lugar que en las subvenciones públicas deben regir los principios generales de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad, no discriminación y control. Lo que implica -obviamente- que no puede incorporarse un requisito de acceso que infrinja dichos principios generales.

No obstante, cuando la igualdad de mujeres y hombre forme parte de la actividad a subvencionar o se considere un requisito proporcionado, objetivo, y coherente con la finalidad, el contenido y las actividades que fundamentan la concesión de la subvención, no existe ningún inconveniente para que se incorpore en las bases reguladoras un requisito de acceso relacionado con la igualdad de oportunidades entre mujeres hombres, sin vulnerar los citados principios generales.

En realidad la aplicación es muy sencilla y la normativa aplicable muy clara, a través de la cual volvemos de nuevo a los requisitos para obtener la condición de persona -física o jurídica- beneficiaria:

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

Artículo 11. Beneficiarios.

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

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

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

Artículo 16. Convenios y contratos con Entidades Colaboradoras.

3. El convenio de colaboración deberá contener, como mínimo, los siguientes extremos:

e. Requisitos que debe cumplir y hacer cumplir la entidad colaboradora en las diferentes fases del procedimiento de gestión de las subvenciones.

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

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

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



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

- Y la Norma Foral 3/2007 del Territorio Histórico de Gipuzkoa, establece en el artículo 12.4, un requisito adicional para obtener la condición de persona beneficiaria:

“Salvo en los supuestos en que se busque un efecto de corrección de desigualdades entre sexos, no podrán obtener la consideración de beneficiarias las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo, en los términos regulados en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres”.

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

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

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

Como vemos un elemento indispensable de las bases reguladoras es el señalamiento de los requisitos exigidos para obtener la condición de entidades beneficiarias, entre los cuales la Ley 4/2005 para la igualdad, se refiere de forma expresa y preceptiva a que entre los requisitos referidos a los beneficiarios de subvenciones se valorará la trayectoria en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Por lo tanto no existe ninguna objeción jurídica para requerir como requisito para obtener la condición de beneficiario o beneficiaria de una subvención la acreditación de una determinada trayectoria, experiencia, equipo humano o formación específica en materia de género. No obstante para una mayor garantía jurídica y asegurar la no vulneración del principio de igualdad, cabe aconsejar:

- Que la igualdad de mujeres y hombres se señale expresamente en el propio objeto y contenido de la actividad subvencionar.
- Que las bases reguladoras especifiquen con claridad cuáles son los requisitos concretos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres que son necesarios para obtener la condición de beneficiario.
- Que la experiencia y competencias exigibles sean proporcionadas con la finalidad y el objeto de la subvención.



Concurriendo las condiciones y circunstancias previstas en las bases reguladoras y en la convocatoria, podremos establecer como únicas beneficiarias de la subvención a entidades con capacidad demostrada en materia de igualdad de mujeres y hombres.

PROPUESTA ACORDADA:

En aquellas convocatorias de subvenciones en las que así lo estime la Administración Pública concedente, entre los requisitos que deberán reunir los o las beneficiarias de la convocatoria de la subvención, figurará la trayectoria y el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que podrá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:

- La experiencia de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de género.
- Que en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad figure como objetivo de la misma, el 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, o la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

1.4. COMPOSICIÓN ÓRGANO INSTRUCTOR

Una de las cuestiones a menudo obviadas en la formación de tribunales de selección (en el caso de personal) así como de órganos instructores que resolverán las subvenciones, es la composición paritaria -o al menos equilibrada- entre hombres y mujeres de los mismos.

Al respecto, se refiere la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

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

En las subvenciones públicas corresponde al órgano instructor que se designe el desarrollo de diversas funciones, entre ellas realizar el proceso de admisión, evaluar las propuestas o requerir documentación complementaria. Así lo establece la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones:

Artículo 24. Instrucción.

1. La instrucción del procedimiento de concesión de subvenciones corresponde al órgano que se designe en la convocatoria.

2. El órgano competente para la instrucción realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución.

3. Las actividades de instrucción comprenderán:

a.

emisión de cuantos informes estime necesarios para resolver o que sean exigidos por las normas que regulan la subvención. En la petición se hará constar, en su caso, el carácter determinante de aquellos informes que sean preceptivos. El plazo para su emisión será de 10 días, salvo que el órgano instructor, atendiendo a las características del informe solicitado o del propio procedimiento, solicite su emisión en un plazo menor o mayor, sin que en este último caso pueda exceder de dos meses. Cuando en el plazo señalado no se haya emitido el informe calificado por disposición legal expresa como preceptivo y determinante, o, en su caso, vinculante, podrá interrumpirse el plazo de los trámites sucesivos.

b.

valuación de las solicitudes o peticiones, efectuada conforme con los criterios, formas y prioridades de valoración establecidos en la norma reguladora de la subvención o, en su caso, en la convocatoria. La norma reguladora de la subvención podrá contemplar la posibilidad de establecer una fase de preevaluación en la que se verificará el cumplimiento de las condiciones impuestas para adquirir la condición de beneficiario de la subvención.

4. Una vez evaluadas las solicitudes, el órgano colegiado al que se refiere el apartado 1 del artículo 22 de esta Ley deberá emitir informe en el que se concrete el resultado de la evaluación efectuada.

El órgano instructor, a la vista del expediente y del informe del órgano colegiado, formulará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que deberá notificarse a los interesados en la forma que establezca la convocatoria, y se concederá un plazo de 10 días para presentar alegaciones.



Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en procedimiento ni sean tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por los interesados. En este caso, la propuesta de resolución formulada tendrá el carácter de definitiva.

Examinadas las alegaciones aducidas en su caso por los interesados, se formulará la propuesta de resolución definitiva, que deberá expresar el solicitante o la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención, y su cuantía, especificando su evaluación y los criterios de valoración seguidos para efectuarla.

El expediente de concesión de subvenciones contendrá el informe del órgano instructor en el que conste que de la información que obra en su poder se desprende que los beneficiarios cumplen todos los requisitos necesarios para acceder a las mismas.

5. La propuesta de resolución definitiva, cuando resulte procedente de acuerdo con las bases reguladoras, se notificará a los interesados que hayan sido propuestos como beneficiarios en la fase de instrucción, para que en el plazo previsto en dicha normativa comuniquen su aceptación.

6. Las propuestas de resolución provisional y definitiva no crean derecho alguno a favor del beneficiario propuesto, frente a la Administración, mientras no se le haya notificado la resolución de concesión.

Por lo tanto, en esta fase del procedimiento procede que el órgano instructor esté compuesto de forma equilibrada por mujeres y hombres, más si cabe cuando el contenido u objetivo de la subvención lleve incorporad de forma principal o transversal la perspectiva de género. La cuestión no precisa de mayor abundamiento, y cabe proponer en consecuencia la siguiente:

PROPUESTA ACORDADA:

En la composición de la comisión evaluadora se garantizará preferentemente la presencia equilibrada de hombres y mujeres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal efecto se procurará siempre que sea posible que dicha comisión esté formada por mujeres y hombres, entendiéndose conforme a la ley que se respeta el equilibrio cuando la proporción en uno otro caso no sea superior ni inferior al 60%-40%.

2. FASE DE CONCESIÓN

En esta fase del procedimiento, la entidad concedente a través del órgano instructor que se haya establecido, debe comparar y valorar las propuestas presentadas, lo que determinará las entidades beneficiarias, por lo que cabe proponer que la igualdad de mujeres y hombres forme parte de los criterios objetivos para determinar el otorgamiento de las subvenciones.

Cabe advertir que si bien en el caso de los contratos públicos existe cierta rigidez legal, en el caso de las subvenciones públicas disponemos de un mayor margen, así por ejemplo en el primer caso no podríamos valorar la experiencia especializada en políticas de género (tan solo se podría considerar en el apartado de solvencia técnica), pero sí que resulta posible en el caso de las subvenciones.

Citamos la normativa más relevante:

- 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.

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

Artículo 35. Subvenciones públicas.

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

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

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

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

2.- Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones

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

Artículo 24.- Asociaciones y organizaciones.

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

- Precisamente la Disposición Final Sexta de la Ley 4/2005, adiciona un segundo párrafo al apartado c) del punto (la ley dice párrafo) primero del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, resultando del siguiente modo:

Artículo 50. 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:

c). Criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención y, en su caso, ponderación de los mismos. Cuando por la naturaleza del objeto de la ayuda o subvención el factor del uso de la lengua no sea irrelevante, y en todo caso en aquellas áreas de actuación a que se refieren los artículos 25, 26 y 27 de la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del Euskera, deberá contemplarse dicho factor entre los criterios objetivos de adjudicación.

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.

Por lo tanto, será preciso que en las bases o normas reguladoras se establezca entre los criterios objetivos de adjudicación o concesión de las ayudas o subvenciones las pertinentes referencias a la igualdad entre mujeres y hombres, para lo que se formula la presente:



PROPUESTA DE ACUERDO:

Entre los criterios objetivos que valorarán las propuestas y determinarán la concesión de las subvenciones públicas se deberán incluir preceptivamente la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad presentada, aspecto que tendrá una ponderación mínima del 15% sobre el total del baremo, pudiéndose incluir en las bases reguladoras alguno o algunos de los siguientes criterios, u otros de carácter similar:

- El número y porcentaje previsto de mujeres beneficiarias de la subvención.
- El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria.
- El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria en puestos de responsabilidad.
- El número y porcentaje de mujeres de la entidad beneficiaria en puestos directivos.
- La trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, como por ejemplo:
 - La experiencia de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de género.
 - 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 para la Igualdad de mujeres y hombres, o la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- El compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias de la subvención, así como del equipo que ejecutará la mismo, detallando el contenido de las medidas para la igualdad aplicadas.
- El compromiso de la persona o entidad beneficiaria de aplicar acciones específicas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en la ejecución o prestación de la subvención (formación, selección, atención, promoción, conciliación, representación, contribución al empoderamiento de las mujeres, atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres, etc).
- El compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres específico en el marco de ejecución de la subvención, y que detalle sus políticas para la



igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.

- La realización de acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad con las personas beneficiarias de la subvención.
- Las acciones específicas de lucha contra la pobreza femenina que se compromete a realizar la entidad beneficiaria en el marco de ejecución de la subvención.

3. FASE DE EJECUCIÓN: OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD BENEFICIARIA

Como última cuestión del capítulo de subvenciones públicas, abordamos la posibilidad de establecer obligaciones relacionadas con la igualdad, que vinculen preceptivamente a las entidades que concurran a la convocatoria. En este caso, cualquier requisito (para las entidades) u obligación (en el momento de prestar la actividad subvencionada) que se plasme en las bases reguladoras, deberá ser obligatoriamente cumplido por las entidades o personas beneficiarias.

La normativa de subvenciones públicas señala lo siguiente:

- 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:

a) Definición del objeto de la subvención.

Requisitos que deberán reunir los beneficiarios para la obtención de la subvención, y, en su caso, los miembros de las entidades contempladas en el apartado 2 y segundo párrafo del apartado 3 del artículo 11 de esta ley, y forma y plazo en que deben presentarse las solicitudes.

Artículo 14. Obligaciones de los beneficiarios.

1. Son obligaciones del beneficiario:

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

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

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

Artículo 16. Convenio de colaboración.

3. El convenio de colaboración deberá contener, como mínimo, los siguientes extremos:

a) Definición del objeto de la colaboración y de la entidad colaboradora.

d) Medidas de garantía que sea preciso constituir a favor del órgano administrativo concedente, medios de constitución y procedimiento de cancelación.

e) Requisitos que debe cumplir y hacer cumplir la entidad colaboradora en las diferentes fases del procedimiento de gestión de las subvenciones.

l) Obligación de la entidad colaboradora de someterse a las actuaciones de comprobación y control previstas en el párrafo d) del apartado 1 del artículo 15 de esta ley.



Artículo 32. Comprobación de subvenciones.

1. El órgano concedente comprobará la adecuada justificación de la subvención, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.
2. La entidad colaboradora, en su caso, realizará, en nombre y por cuenta del órgano concedente, las comprobaciones previstas en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 15 de esta ley.¹

Artículo 37. Causas de reintegro.

1. También procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los siguientes casos:
 - a) Obtención de la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquéllas que lo hubieran impedido.
 - b) Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención.
 - e) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero previstas en los artículos 14 y 15 de esta ley, así como el incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas...
 - f) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las entidades colaboradoras y beneficiarios, así como de los compromisos por éstos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, siempre que afecten o se refieran al modo en que se han de conseguir los objetivos, realizar la actividad, ejecutar el proyecto o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

Artículo 56. Infracciones leves.

Constituyen infracciones leves los incumplimientos de las obligaciones recogidas en esta ley y en las bases reguladoras de subvenciones cuando no constituyan infracciones graves o muy graves y no operen como elemento de graduación de la sanción. En particular, constituyen infracciones leves las siguientes conductas:

- c) El incumplimiento de las obligaciones formales que, no estando previstas de forma expresa en el resto de párrafos de este artículo, sean asumidas como consecuencia de la concesión de la subvención, en los términos establecidos reglamentariamente.

Artículo 57. Infracciones graves.

Constituyen infracciones graves las siguientes conductas:

- b) El incumplimiento de las condiciones establecidas alterando sustancialmente los fines para los que la subvención fue concedida.

¹ "Comprobar, en su caso, el cumplimiento y efectividad de las condiciones o requisitos determinantes para su otorgamiento, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención".



Con el objeto de no resultar reiterativos, cabe señalar que muy parecido articulado contiene el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco. De ello, cabe concluir lo siguiente:

1. Las bases reguladoras deben definir el objeto y contenido de la subvención, debiendo hacer las oportunas referencias a la igualdad de mujeres y hombres, y señalando igualmente los requisitos y obligaciones que al respecto se establecen para las entidades beneficiarias.
2. Dichas obligaciones se plasmarán una vez resuelta la convocatoria en los correspondientes convenios de colaboración.
3. Las entidades beneficiarias están preceptivamente obligadas a ejecutar o desarrollar la actividad subvencionadas conforme a las obligaciones establecidas, incluyendo obviamente las relativas a la igualdad de mujeres y hombres.
4. Además las entidades beneficiarias están obligadas a justificar dicho cumplimiento y a facilitar la labor inspectora o comprobante del órgano concedente, el cual dispone de dicha prerrogativa o facultad.
5. El incumplimiento de las obligaciones relativas a la igualdad de mujeres y hombres por parte de la entidad beneficiaria daría lugar al establecimiento de sanciones y al reintegro de las cantidades percibidas.

En base a lo dicho, se plantea la siguiente:

PROPUESTA ACORDADA:

Entre las obligaciones para las entidades beneficiarias, se establecerá preceptivamente en las bases reguladoras de las subvenciones públicas, las siguientes cuestiones relativas a la igualdad de mujeres y hombres:

- Se realizará un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación y materiales que requiera la prestación de la subvención, se evitará cualquier imagen discriminatoria de las mujeres y se fomentará una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.
- Se garantizará que entre las personas beneficiarias de la actividad subvencionada al menos un 40% sean mujeres.
- Las empresas obligadas a ello por tener una plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- La entidad beneficiaria garantizará la igualdad de mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral,



duración y ordenación de la jornada laboral.

- Se garantizará la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas, se exigirá que el porcentaje de la plantilla contratada laboralmente para la prestación de la subvención, sea superior al menos en cinco puntos al señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

4. EJEMPLOS Y BUENAS PRÁCTICAS

1. REFERENCIAS EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Tras realizar un análisis de las políticas para la igualdad -en lo relativo a la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones públicas- recogidas en las leyes y Planes de Igualdad de las diecisiete Comunidades Autónomas, este es el resumen del resultado:

- 4º Plan de Igualdad de Oportunidades entre y hombres mujeres. Comunidad de Castilla La Mancha 2004- 2008

Incluir los criterios de género en los procesos de evaluación de la calidad empresarial, con los indicadores precisos, considerando imprescindibles alcanzar los ratios de igualdad que queden establecidos, para obtener certificaciones oficiales de calidad empresarial, ya casi imprescindibles para acceder a subvenciones públicas.

Aplicar el criterio de "empoderamiento", conlleva instaurar, por ejemplo, indicadores objetivos de género como condición de excelencia, en atención a los compromisos de igualdad de oportunidades y en todos los procesos de concesión de subvenciones o de financiación de iniciativas de distinta índole con dinero público. Desde un principio general: "el dinero público ha de ser igualitario".

Condicionar la concesión de subvenciones, ayudas y conciertos públicos en cualquier ámbito al cumplimiento de los criterios de igualdad en el seno de las entidades solicitantes.

- V Plan de acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Cataluña (2005-2007):

Medida: 1.3.10. Introducir en las convocatorias de subvenciones, ayudas, becas, etcétera, criterios orientados al equilibrio numérico entre ambos sexos.

Medida: 2.3.5. Impulsar la participación de mujeres en todos los jurados que se habiliten para la concesión de premios promovidos o subvencionados por la administración pública catalana, así como en órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y artísticos.

Medida: 2.10.7. Incluir dentro de las líneas de subvenciones del Gobierno de la Generalitat a entidades sin ánimo de lucro criterios para priorizar acciones de cooperación dirigidas específicamente a proyectos para mujeres.

- IV Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Gallegas 2002–2005

1.7.5. Procurar la representación de las mujeres en asociaciones de todo tipo, priorizando la concesión de subvenciones a aquellas que cuenten en los órganos directivos con una representación equitativa de hombres y mujeres.



6.1.6. *Promover una participación paritaria de mujeres y hombres en todos los jurados que se constituyan para la concesión de premios artísticos, literarios, etc., promovidos o subvencionados por la Administración.*

6.3.9. *Establecer como criterio prioritario en la adjudicación de subvenciones la creación y promoción de equipos de mujeres y de actividades deportivas con una participación equilibrada de mujeres y hombres.*

- Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres. (Galicia).

3. La Xunta de Galicia dejará de subvencionar, bonificar o prestar todo tipo de ayuda pública a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por discriminación salarial, acoso moral o cualquier tipo de trato desigual, por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales. Mientras la resolución administrativa o la resolución judicial no sean firmes, se acordará la suspensión cautelar de la ayuda, excepto si se garantiza de forma suficiente la devolución.

- III Plan de Acción Positiva para las Mujeres de Aragón 2001–2004

Establecer criterios objetivos de valoración que tengan en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los convenios, convocatorias de subvenciones, ayudas, becas, expedientes de contratación u otros.

- Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer. (Baleares)

Asimismo, los principios generales de esta ley son de aplicación a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones promovidas o realizadas por personas físicas o jurídicas privadas en los términos que se establecen en esta ley.

Artículo 27. Subvenciones. No pueden ser beneficiarias de subvenciones, bonificaciones o cualquier tipo de ayuda pública de la Administración de la comunidad autónoma y de los organismos o entidades que de ella dependen, las personas físicas o jurídicas sancionadas o condenadas por resolución administrativa o sentencia judicial firmes por discriminación salarial, acoso moral o cualquier tipo de trato desigual, por razón de sexo, en el ámbito de las relaciones laborales, durante un periodo de 5 años. Mientras las resolución administrativa o la resolución judicial no sean firmes, se debe suspender cautelarmente la ayuda, excepto si se garantiza de forma suficiente su reintegro.

- III Plan De Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cantabria (2003-2006)

5.3.3.- *impulsar el establecimiento de criterios de baremación que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en las ayudas y subvenciones que convoque el Gobierno de Cantabria.*



- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011)

5. Valorar positivamente en los baremos de obtención de ayudas para la inversión en sectores de actividad tradicionalmente masculinos la presencia de mujeres, la estabilidad en sus empleos y la mejora en general de las condiciones de contratación de éstas.

- III Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres de Extremadura. Trabajando por la igualdad. 2006-2009.

1.6 Aplicación de la perspectiva de género en los criterios de concesión de subvenciones, premios y ayudas autonómicas.

- IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias (2001-2005)

2.3.2. Incorporar la dimensión de género en las ayudas al autoempleo y al fomento de la economía social.

- "Incremento de las ayudas dirigidas a la creación de empleo autónomo en el caso de que esté promovido por mujeres."

3.7.2. Favorecer la participación de las mujeres en la programación y desarrollo de las actividades culturales.

- "Introducción en las convocatorias de subvenciones dirigidas a promover la creación cultural y artística de criterios orientados a evitar la utilización de elementos, expresiones o imágenes sexistas."

3.8.3. Apoyar la incorporación a la práctica deportiva de las mujeres y su participación en el deporte de competición.

- "Incorporación en las subvenciones a las Federaciones Deportivas de criterios de género, incrementando la cuantía de las mismas cuando las citadas Federaciones aborden actuaciones dirigidas a incorporar a las mujeres a la actividad deportiva, si son de carácter mixto, mantienen equipos femeninos o si promueven su creación."

4.3.2. Desarrollar la perspectiva de género en los programas de cooperación al desarrollo.

- "Incorporación de criterios de género en la concesión de subvenciones para programas de cooperación al desarrollo."

- Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006 -2009 de la Comunidad Valenciana

1.3.1 Valorar positivamente la incorporación de la perspectiva de género en las órdenes de convocatorias de subvenciones de la Generalitat.

4.8.4 Facilitar recursos y subvenciones a las asociaciones, federaciones y clubes que lleven a cabo políticas de promoción de actividades deportivas no sexistas y de participación

- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Oportunidades Mujeres y Hombres de la Generalitat de Valencia.

Artículo 40. Imagen de la mujer y pluralidad de roles. Los medios de comunicación de titularidad pública, y aquellos en los que participen o subvencionen las administraciones públicas valencianas, transmitirán en su programación una imagen de las mujeres que se corresponda con la pluralidad de roles y funciones ejercidos por ellas en la sociedad.

2. EL EJEMPLO DE CATALUÑA

El Gobierno catalán en el desarrollo de su compromiso, ha incorporado la transversalidad la perspectiva de género en su acción de gobierno, en sus normativas y planes. Esta transversalidad nace del Plan de Acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Catalunya (2005-2007), que tiene como primer objetivo establecer las políticas de mujeres como un eje transversal en la acción de Gobierno, haciendo de la Generalitat una institución ejemplar.

El criterio de transversalidad implica, de una parte, incorporar la perspectiva de género a todas las políticas y actuaciones del Gobierno, y por la otra, promover medidas específicas dirigidas a las mujeres desde todas las áreas de la Generalitat. Esta es una fórmula metodológica que permite conseguir los cambios estructurales necesarios por hacer realidad la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La aplicación práctica de la perspectiva de género a la acción del Gobierno se refleja en las disposiciones que aprueba, y se ha incorporado a ámbitos tan diferentes como la cooperación, la juventud, la innovación, la movilidad, la vivienda, el empleo, la educación, la inmigración y el urbanismo, entre otras, y esto ha significado que en cada uno de estos ámbitos se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y se han incorporado acciones positivas en su favor.

Desde el punto de vista aplicativo, supone que haya nombramientos paritarios en los consejos asesores y las comisiones; que los datos se desglosen por sexos de todos los ámbitos (estadísticas, encuestas, sondeos, estudios de opinión, y otras), para que las mujeres no queden invisibilizadas; que se valoren las necesidades de las mujeres a la hora de elaborar disposiciones y leyes; y que uno de los criterios de asignación para la elaboración de los presupuestos de la Generalitat sea la perspectiva de género.

Las ayudas y subvenciones de los diversos departamentos del Gobierno también incluyen la perspectiva de género: fomentar el deporte femenino, tener en cuenta las diferencias de las mujeres con respecto a la salud, garantizar la utilización del uso no sexista del lenguaje en toda clase de producciones culturales, apoyar a las mujeres agricultoras, o



facilitar la inserción laboral de las mujeres y priorizar proyectos de trabajo dirigidos por mujeres, son medidas que junto a los ejemplos mencionados están produciendo un efecto transformador, y materializando los compromisos de este Gobierno con respecto a la aplicación de la perspectiva de género.

A continuación, figura un pequeño resumen de algunas bases reguladoras de subvenciones con inclusión de la perspectiva de género:

ORDEN IRP 401/2007, de 5 de noviembre, por la cual se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones para actividades de defensa y promoción de los derechos humanos y para el año 2008 y el bienio 2008-2009:

16. Descriptores de los derechos humanos que pueden ser objeto de estas convocatorias: Género y derechos humanos: derechos de las mujeres y derechos de identidad sexual.

18 Criterios de concesión de la subvención: Inclusión específica de la perspectiva de género en la elaboración y ejecución del proyecto (7 puntos).

RESOLUCIÓN IUE/3212/2007, de 27 de septiembre, por la cual se aprueban las bases reguladoras de los incentivos a proyectos de inversión empresarial, en activos fijos, considerados estratégicos para la economía catalana por el periodo 2007-2008. Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial, del Departamento de Innovación, Universidad y Empresa

10.4 Entre aquellos proyectos que, una vez aplicadas las previsiones incluidas en el apartado anterior, obtengan la misma puntuación total, se priorizarán aquellos proyectos donde la responsabilidad de su dirección corresponda a mujeres.

RESOLUCIÓN TRE/3000/2007, de 11 de octubre, por la cual se abre la correspondiente convocatoria para el año 2007 para la concesión de subvenciones públicas para la realización de acciones relativas a programas experimentales en materia de ocupación.

Artículo 2. Líneas prioritarias de actuación: Los programas experimentales en materia de ocupación por esta convocatoria habrán de tener cuenta líneas de actuación prioritarias siguientes:

b) Fomento de la igualdad de oportunidades en el trabajo entre mujeres y hombres.

c) Inserción sociolaboral de colectivos con dificultades especiales de acceso al mercado de trabajo como jóvenes con baja calificación, personas con discapacidades, mujeres que han sufrido violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

Artículo 8. Criterios objetivos de concesión de la subvención y ponderación de estos: Carácter innovador del programa que también incluirá el tratamiento transversal de la igualdad de oportunidades en el trabajo entre mujeres y hombres, del fomento de una cultura de prevención de riesgos laboral y salud laboral y de medidas que facilitan el acceso de las personas participantes a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Se valorará hasta un máximo de 25 puntos.

RESOLUCIÓN TRE/2799/2007, de 13 de septiembre, de convocatoria para los años 2007-2009, para la concesión de subvenciones para el desarrollo de programas de escuelas taller y casas de oficios en el ámbito de la comarca del Gironès.

También se hará efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo en todas las fases de las actuaciones ocupacionales, especialmente en la selección de las personas participantes y en el proceso de inserción laboral, prestando especial atención a la posibilidad de incrementar el número de mujeres ocupadas en situaciones de



subrepresentación.

RESOLUCIÓN IUE/2647/2007, de 30 de julio, en el marco del Plan de búsqueda e innovación de Catalunya.

Evaluación y selección: Se debe velar por la paridad de género en la Comisión de Selección, siempre que sea posible.

ORDEN AAR/247/2007, de 4 de julio, por la cual se aprueban las bases reguladoras de las ayudas a las prácticas agroambientales el fomento de la ganadería ecológica.

14 Condiciones específicas de la ayuda. b) Criterios de prioridad y de atribución: En caso de que las disponibilidades presupuestarias no sean suficientes por atender todas las solicitudes se aplicarán los criterios de prioridad en el orden que se detalla a continuación: 4. Mujeres titulares de explotaciones agrarias.

RESOLUCIÓN VCP/2038/2007, de 28 de junio, de publicación de las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a apoyar a proyectos de elaboración, revisión y mejora de los recursos pedagógicos en el ámbito de la Educación para el Desarrollo.

4 .Prioridades sectoriales. Los ejes temáticos de los recursos pedagógicos son: j) Equidad entre hombres y mujeres.

10. Criterios de valoración: y) La realización de actuaciones de consecución efectiva de la igualdad de mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes, especialmente con respecto a la toma de decisiones, trato personal, valor de los trabajos, conciliación laboral y posición de las mujeres en la entidad.

ORDEN ASC/163/2007, de 23 de mayo, por la cual se establecen las bases reguladoras de las subvenciones públicas para la realización de acciones relativas a las unidades de apoyo a la 'actividad profesional, en el marco de los servicios de ajuste personal y social de las personas con discapacidad en los centros especiales de trabajo, y se hace pública la convocatoria para el año 2007.

El personal integrado a las unidades de apoyo en la actividad profesional debe desarrollar las siguientes funciones:

y) Establecer fórmulas de acompañamiento social e itinerarios personalizados de capacitación, orientación y formación hacia las mujeres con discapacidad por tal de mejorar sus condiciones y aptitudes laborales.

8 Criterios de valoración: c) Porcentaje de mujeres con el tipo y grado de discapacidad descritos sobre el total de personas trabajadoras.

ORDEN CMC/141/2007, de 2 de mayo, por la cual se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a emisoras de radio y televisión y a empresas periodísticas editoras de prensa digital en catalán o en aranés, de gestión privada.

3.8 Programación inadecuada: También se considera programación inadecuada la pornografía, sea en el marco de su emisión. También se considera programación inadecuada las prácticas comunicativas que presentan las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo y como meros objetos sexuales; los contenidos que muestran la información sobre la violencia con elementos que justifican, banalizan o incitan a las violencias verso las mujeres; el tratamiento vejatorio u objetual que utiliza, de manera particular y directa, el cuerpo o de partes del cuerpo de las mujeres como un simple objeto desvinculado del producto que se pretende promover; la utilización de imágenes asociadas a comportamientos estereotipados que presentan patrones socioculturales de conducta y prácticas consuetudinarias basadas en una idea de



inferioridad o superioridad por razón de sexo y que impidan fomentar una imagen diversificada y realista de las posibilidades, aptitudes y aportaciones de las mujeres en el mantenimiento y crecimiento socioeconómico.

ORDEN TRE/119/2007, de 11 de abril, por la cual se aprueban las bases reguladoras de las acciones relativas al seguimiento de las empresas creadas con el asesoramiento del Servicio de Creación de Empresas en el año 2007.

Criterios de valoración. Para la concesión de las ayudas se tendrán en cuenta los criterios siguientes: d) Acciones dirigidas especialmente a las empresas creadas por mujeres emprendedoras. Este criterio puntuará un 10%.

RESOLUCIÓN ASC/1017/2007, de 4 de abril, para la concesión de becas para la ejecución de proyectos dirigidos a personas jóvenes y que estén realizados por grupos de personas jóvenes que, como tal grupo, no tengan personalidad jurídica, dentro del ejercicio 2007.

La ejecución de proyectos que incorporen y/o vayan dirigidos a personas jóvenes no organizados y/o a colectivos subrepresentados como las mujeres jóvenes, con el objeto, para este último caso de compensar las desventajas comparativas por razón de género, tendrá un valor de un 10%.

RESOLUCIÓN VCP/993/2007, de 30 de marzo, de publicación de las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de acción humanitaria.

Requisitos de las propuestas. d) Contemplar los objetivos transversales siguientes: Promoción de la equidad entre mujeres y hombres mediante la aplicación de la perspectiva de género.

6 Se consideran especialmente vulnerables los colectivos siguientes: c) Mujeres.

10. Criterios de valoración de las solicitudes. Entre los criterios de valoración de solicitudes está la integración de objetivos transversales, que incluyen la equidad de género.

RESOLUCIÓN VCP/821/2007, de 19 de marzo, por la cual se convoca concurso público para la concesión de las subvenciones para la organización y participación en actividades deportiva.

Ámbitos de las actuaciones que pueden ser objeto de subvención:

B.2 Apoyo para la participación en competiciones de deporte femenino. El objeto de estas subvenciones es apoyar a las necesidades derivadas de la participación en competiciones de equipo en la categoría estatal de equipos femeninos de entidades federadas, para ayudar en los gastos de participación en las mencionadas competiciones.

B.6 Apoyo a las iniciativas y acciones de género en el deporte. Las actuaciones susceptibles de ser subvencionadas en conformidad con esta convocatoria son aquellas que comporten acciones positivas que incidan en la participación de las mujeres en los ámbitos de práctica deportiva y participación en personales de dirección, en equipos técnicos y de control de competición/arbitraje (por ejemplo, jornadas o actividades de sensibilización y/o visibilidad, o innovaciones reglamentarias).

ORDEN GAP/33/2007, de 16 de febrero, de convocatoria de subvenciones a entidades para programas de actuaciones cívicas, comunitarias y de fomento del voluntariado para el año 2007.

Entre los criterios de valoración para el otorgamiento de las subvenciones está la inclusión de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres.



ORDEN PRE/344/2006, de 28 de junio, por la cual se aprueban las bases reguladoras del Premio Juventud.
Entre los trabajos que obtengan la misma puntuación total se da prioridad, en primer lugar, aquellos que hayan obtenido una puntuación más alta en el criterio de recomendaciones relevantes por actuaciones en políticas de juventud y, en segundo lugar, aquellos la temática de los cuales trate sobre las relaciones de género.
Con el objetivo de perseguir la paridad de género el jurado deberá asumir una participación mínima del 50% de mujeres.

Cabe destacar que esta aplicación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en las subvenciones públicas, es la que este informe se propone promover y aplicar:

- Se está incorporando la perspectiva de género en todo tipo de actuaciones susceptibles de ser subvencionadas: becas, programas de empleo, formación, premios, ayudas ganaderas, cooperación al desarrollo, salud, ayudas sociales, programas de inmigración, audiovisuales, educación, fomento de la economía social, ayudas a personas emprendedoras, actividades deportivas, etcétera.
- Además cabe destacar la solución técnica dada a cada caso, y así se utilizan según conveniencia unos criterios de valoración, condiciones obligatorias, recomendaciones de actuación, incorporación de la perspectiva de género en el objeto o en el contenido o en las prioridades de la convocatoria, se establecen incluso porcentajes paritarios en las comisiones que resolverán y en los jurados, o se reservan cuotas para mujeres.

3. INSTRUCCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ALSASUA

Se trata probablemente del único acuerdo específico para la incorporación de criterios de género en las subvenciones públicas, por lo que parece relevante citar su texto dispositivo:

III. LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PÚBLICAS.

A) REQUISITO DE ACCESO.

En materia de subvenciones públicas rigen los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad, no discriminación y control, por lo que la ordenanza municipal de subvenciones y las convocatorias que el amparo de la misma pudieran aprobarse deberían ser respetuosas con tales principios. Sin embargo, ello no impediría incorporar la perspectiva de género como requisito para obtener una subvención, siempre que se cumplan tres condiciones:

- a) Que esta perspectiva se fundamente en las propias bases de la convocatoria.*
- b) Que en las mismas se indiquen claramente los requisitos concretos para obtener la subvención.*

c) Que todo ello sea proporcionado con la finalidad y objeto de la subvención.

En consecuencia, con los límites indicados, podría restringirse el acceso a una convocatoria de subvenciones sólo a aquellas personas o entidades con una demostrada capacidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien resulta difícil pensar en qué supuestos podría realmente aplicarse en la práctica. Podría tener mayor cabida en materia de contratación, aunque su materialización también resulta compleja.

B) REQUISITOS DE LA DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR.

La ordenanza municipal de subvenciones habrá de prever, en relación a la documentación a presentar por las personas o entidades solicitantes de una subvención, que ésta haya de cumplir los siguientes requisitos:

- a) La utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.*
- b) La utilización de indicadores de género en la evaluación de la acción a desarrollar.*
- c) Presentación de datos desagregados por sexos.*

C) PROHIBICIÓN PARA RECIBIR SUBVENCIONES.

Por aplicación del art. 13 de la Ley 38/2003 y 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, no podrían ser beneficiarias de subvenciones aquellas asociaciones que discriminen por razón de sexo, aunque el problema estaría, nuevamente, en acreditar o probar tal condición discriminatoria.

En todo caso, en la ordenanza de subvenciones del Ayuntamiento de Altsasu/Alsasua podría incluirse una cláusula general que dijera:

“En ningún caso podrán recibir subvenciones del Ayuntamiento de Altsasu/Alsasua las personas o entidades cuyos fines, sistema de admisión, funcionamiento, trayectoria o actuación sean contrarios al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Tampoco podrán recibir subvenciones quienes hubieran sido sancionadas o condenadas por resolución administrativa o sentencia judicial firmes por discriminación salarial, acoso moral o cualquier tipo de trato desigual por razón de sexo o vulnerasen los principios y obligaciones establecidos en la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

D) CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES.

Los criterios para la concesión de subvenciones forman parte del contenido mínimo que han de contener las bases reguladoras, tal y como se dispone en el art. 17.3.e) de la Ley 38/2003, por lo que deberá ser en éstas donde se incluyan, en su caso, criterios relacionados con la igualdad de género.

Sin perjuicio de ello, en la ordenanza de subvenciones podrían incorporarse unos criterios generales, que deberían ser desarrollados y concretados en cada una de las convocatorias. Entre estos criterios podrían señalarse los siguientes:

- 1) El número y porcentaje sobre el total de mujeres beneficiarias o usuarias.*
- 2) El número y porcentaje de mujeres en cargos directivos o de responsabilidad de la entidad solicitante.*
- 3) El número y porcentaje de mujeres contratadas en la entidad solicitante.*
- 4) La incorporación de la perspectiva de género en la solicitud presentada.*
- 5) Las acciones específicas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se relacionen en la solicitud presentada (formación, conciliación, representación, etc.).*



6) *Que la entidad solicitante tenga aprobado un plan de igualdad o se trate de una entidad colaboradora en igualdad de oportunidades.*

7) *Las medidas de conciliación previstas para las personas beneficiarias de la subvención.*

Como criterios más concretos, en función de la finalidad de la subvención, podrían incluirse estos otros:

1) *Empleo: fomento del mismo con perspectiva de género.*

2) *Cultura y Deporte: valoración de acciones dirigidas a las mujeres.*

3) *Cooperación al desarrollo: lucha contra la pobreza femenina.*

4) *Asociacionismo: fomento de mujeres asociadas y en cargos directivos de los clubes o asociaciones.*

En todo caso, deberá ser cada área del Ayuntamiento quien valore cuáles de los criterios anteriormente indicados deben ser incluidos en sus respectivas convocatorias de subvenciones.