

GUÍA PARA LA  
INCORPORACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN  
LOS CONTRATOS PÚBLICOS,  
LAS SUBVENCIONES  
PÚBLICAS, LOS CONVENIOS Y  
LOS CONCIERTOS SOCIALES



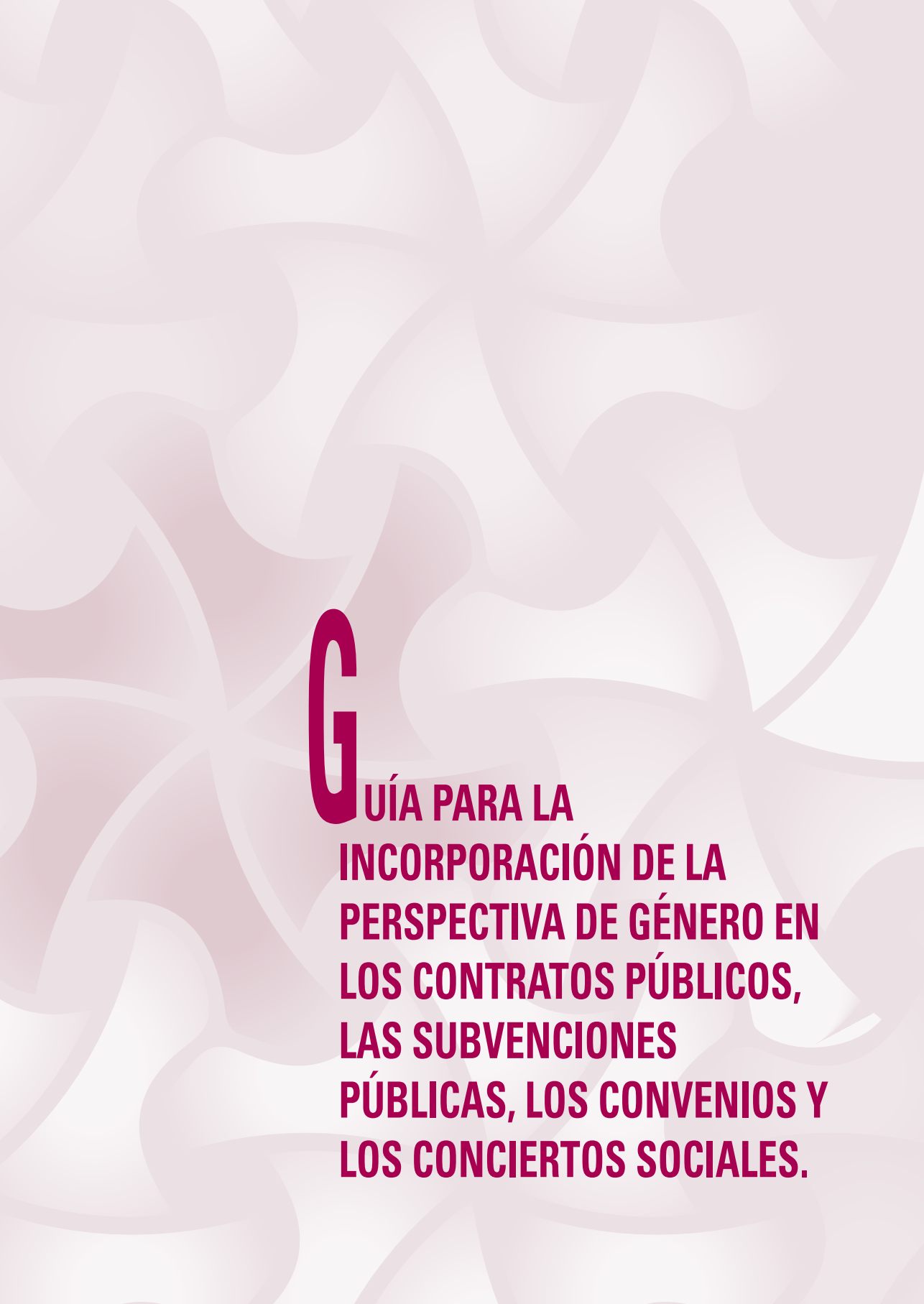
Euzko Jaurlaritzaren Erakunde Administrazioa

Organismo Autónomo de Gestión de Recursos

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



**G**UÍA PARA LA  
INCORPORACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN  
LOS CONTRATOS PÚBLICOS,  
LAS SUBVENCIONES  
PÚBLICAS, LOS CONVENIOS Y  
LOS CONCIERTOS SOCIALES.

**TÍTULO:** *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales*

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

**AUTOR:** Santiago Lesmes Zabalegui

**MAQUETACIÓN,  
Y SEGUIMIENTO:** EPS Comunicación

**FECHA:** Noviembre 2019

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

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	6
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA. ...</b>	<b>9</b>
INTRODUCCIÓN. ....	10
1. INCORPORACIÓN TRANSVERSAL Y PRECEPTIVA DE CRITERIOS SOCIALES. ....	13
2. ANÁLISIS Y PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS. ....	14
2.1 PLANIFICACIÓN. ....	15
2.2 CONSULTAS PRELIMINARES. ....	16
2.3 DEFINICIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. ....	18
2.4 JUSTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE Y NECESIDADES A SATISFACER. ....	20
2.5. ASPECTOS LABORALES. ....	22
2.6. CONTRATOS RESERVADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. ....	25
2.7. ETIQUETAS, CERTIFICACIONES Y DISTINTIVOS. ....	27
3. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR. ....	30
4. SOLVENCIA TÉCNICA. ....	33
5. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN. ....	36
5.1. CONCEPTO, NORMATIVA Y ANÁLISIS. ....	36
5.2. PROPUESTA DE APLICACIÓN: METODOLOGÍA. ....	41
5.3. PROPUESTA DE APLICACIÓN: CLAUSULADO. ....	42
5.4. EJEMPLOS Y BUENAS PRÁCTICAS. ....	46
6. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN. ....	48
6.1. CONCEPTO, NORMATIVA Y ANÁLISIS. ....	48
6.2. PROPUESTA DE APLICACIÓN: METODOLOGÍA. ....	50
6.3. PROPUESTA DE APLICACIÓN: CLAUSULADO. ....	52
6.4. EJEMPLOS Y BUENAS PRÁCTICAS. ....	55
7. CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN. ....	56

<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>SUBVENCIONES PÚBLICAS. ....</b>	<b>65</b>
INTRODUCCIÓN. ....	66
1. PROHIBICIÓN PARA CONCURRIR. ....	73
2. REQUISITOS PARA LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIA O BENEFICIARIO ....	77
3. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR O EVALUADOR. ....	81
4. CRITERIOS DE VALORACIÓN. ....	85
5. OBLIGACIONES. ....	98
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS PÚBLICOS. ....</b>	<b>104</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>CONCIERTOS SOCIALES. ....</b>	<b>111</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>ORDENANZAS, INSTRUCCIONES Y ACUERDOS GENERALES. ....</b>	<b>116</b>
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>ANEXO: Acuerdo por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública ....</b>	<b>120</b>



**P**  
**RESENTACIÓN**



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

En este sentido, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en su artículo 20 recoge de forma explícita el deber de las administraciones públicas vascas de incluir criterios de igualdad en sus contratos y subvenciones. En la misma línea, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, aprobado por el Gobierno Vasco el 19 de junio de 2018, establece entre sus programas y medidas acordadas para el Buen Gobierno el «incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios» (Programa III, BG.12).

Por otra parte, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, recoge en su artículo 1 el deber transversal y preceptivo de que toda contratación pública incorporará criterios sociales y medioambientales.

Los citados nuevos instrumentos jurídicos y la experiencia acumulada durante estos últimos años, aconsejan la actualización de la *“Guía de Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos”* que Emakunde publicó en 2013.

Por otra parte, el Gobierno Vasco aprobó el 5 de marzo de 2019 la Instrucción por la que se incorporan cláusulas para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública vasca, en ejecución de lo previsto en la *“Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi”*. Este documento fue aprobado con posterioridad a la elaboración de los contenidos de la este guía, no obstante, por su importancia se ha incluido como documento anexo.

Para la elaboración de esta guía Emakunde ha contado con Santiago Lesmes Zabalegui, así como con las aportaciones del grupo técnico de trabajo, coordinado por el Instituto, que ese constituyó en 2011 en el seno de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad

de Mujeres y Hombres, y en el que participan profesionales del Gobierno Vasco, de las tres diputaciones forales y del ámbito local.


Asimismo, la Junta Asesora de Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi ha hecho aportaciones y ha informado favorablemente este documento.

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



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





**I. C LÁUSULAS DE IGUALDAD  
EN LA CONTRATACIÓN  
PÚBLICA.**

## INTRODUCCIÓN

Han pasado seis años desde que elaboramos para Emakunde la “Guía de Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos”, y el titular con el que podemos abrir esta introducción es que dicha estaba ya desfasada.

Pero su obsolescencia es una buena noticia, ya que en este tiempo se han despejado todas las dudas jurídicas que pudieran subsistir sobre la legalidad de las cláusulas para la igualdad en la contratación pública. Así, la aprobación primero de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública; y posterior de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, han avalado plenamente y sin ninguna posibilidad de controversia ni discusión de legalidad la preceptiva inclusión de cláusulas sociales, así como la transversalidad de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la contratación pública.

El marco jurídico resulta por completo propicio, pero además hemos avanzado en la toma de conciencia social, el hartazgo ciudadano ante las desigualdades de género, el empoderamiento de las mujeres o la corresponsabilidad, lo que genera un marco de sensibilización notablemente más favorable a la incorporación de cláusulas para la igualdad en las políticas públicas.

A este respecto, no podemos obviar que en ocasiones los juicios y prejuicios se parapetan en argumentos técnicos y jurídicos, por lo que aunar voluntades y consensuar prioridades en favor de la igualdad estará directamente relacionado con el número de cláusulas para la igualdad incorporadas a las licitaciones públicas.

Bien sabemos que la presión social antecede a los cambios normativos, y una prueba evidente consiste en analizar la evolución en materia de género de la legislación de contratos públicos. Para ello nos servimos de la anterior normativa (RDL 3/2011), que recogía a lo largo de sus 186 páginas una sola vez el término “mujer”. Sin embargo, la nueva Ley 9/2017, se refiere ocho veces a “mujer” o “mujeres” y seis veces a “género”, concepto que antes no aparecía ni una sola vez. No es una anécdota ni mucho menos, sino que este simple dato conlleva un calado y trascendencia que debemos valorar y esgrimir.

Por último, además del marco jurídico y la sensibilidad social, disponemos de un tercer viento a favor: la experiencia acumulada durante estos años en la incorporación de cláusulas para la igualdad. Juristas, diversidad de técnicas y técnicos que han participado en la elaboración de pliegos, y un conjunto de administraciones públicas compro-

medidas que han apostado estos años por la inclusión de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en los contratos públicos. Las lecciones aprendidas poseen un valor capital: las buenas prácticas y unos cuantos desaciertos proporcionan la base sobre la que se fundamenta esta publicación.

Como guía merecedora de tal nombre, utilizaremos un enfoque completamente práctico en su desarrollo: se describirán y analizarán jurídicamente las posibilidades existentes, se incluirán recomendaciones prácticas, se ofrecerán ejemplos reales, se pondrán modelos de cláusulas susceptibles de ser incorporadas en los pliegos y se acompañará cada cláusula de su correspondiente sistema para la verificación de su cumplimiento, de forma que se facilite al máximo el trabajo a las personas responsables de la redacción de los pliegos y de la comprobación de la correcta ejecución de los contratos públicos en materia de género.

Antes de analizar la inclusión de criterios para la igualdad de mujeres y de hombres en las licitaciones públicas, resulta imprescindible ampliar la visión con la que suele abordarse. La perspectiva se define como un modo de ver las cosas, pero también como un panorama amplio. Y nuestra perspectiva debe ser doble, de género por supuesto, pero la estrategia técnica debe utilizar una visión panorámica.

No es trabalenguas, sino que queremos llamar la atención sobre una cuestión fundamental: en muchas ocasiones cuando una administración pública se propone la inclusión de cláusulas para la igualdad, lo primero y único que se plantea es qué se puede valorar, o a lo sumo a qué se puede obligar. Es decir, se están ciñendo las posibilidades a los criterios de adjudicación (valoración), o a las condiciones especiales de ejecución (las obligaciones).

Sin embargo, la evolución de la legislación de contratos públicos, y muy en particular los avances normativos en materia de cláusulas sociales y de género, nos permiten y aconsejan analizar las licitaciones públicas de un modo mucho más abierto.

Debemos considerar que el tracto sucesivo de un contrato público se compone de cinco fases principales: la preparación del contrato, la licitación, la adjudicación, la ejecución, y la extinción. Y lanzamos la advertencia de que no debemos centrarnos solo en la fase de redacción del pliego (con los criterios de valoración o las obligaciones), sino que con la misma o mayor importancia debemos atender a la fase de preparación del contrato (analizar su contenido para incluir a posteriori las cláusulas más adecuadas), y a su fase de cumplimiento y extinción (en la que se verificará su efectivo cumplimiento).

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

Reiterando esta necesidad de abordar la inclusión de cláusulas para la igualdad con una perspectiva amplia, vamos a resumir en el siguiente cuadro las diferentes posibilidades que a continuación se desarrollarán.

	<b>Descripción</b>	<b>Referencia legal</b>
<b>PRINCIPIO GENERAL</b>	Deber preceptivo y transversal de incluir criterios sociales y de género en todos los contratos públicos.	1.3. LCSP
<b>ANÁLISIS Y PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS</b>	Planificación de la contratación pública	28.4. LCSP
	Consultas preliminares del mercado	115 LCSP
	Descripción del objeto del contrato con perspectiva de género	99 LCSP
	Justificación del expediente y necesidades a satisfacer con perspectiva de género	1.1. y 28.1 LCSP
	Aspectos laborales: Plantilla necesaria y cualificación. Convenio aplicable. Costes laborales.	100, 101 y 116 LCSP
	Contratos reservados con perspectiva de género.	D.A. <sup>a</sup> 4 <sup>a</sup> LCSP D.A. <sup>a</sup> 48 <sup>a</sup> LCSP
	Etiquetas y certificaciones sociales.	127 LCSP
<b>REDACCIÓN DEL PLIEGO Y LICITACIÓN</b>	Prohibiciones para contratar	71 LCSP
	Solvencia técnica	90 LCSP
	Criterios de adjudicación	145 y 157 LCSP
	Criterios de preferencia o desempate	147 LCSP
	Condiciones especiales de ejecución	202 LCSP
<b>EJECUCIÓN Y COMPROBACIÓN DE CUMPLIMIENTO</b>	Calificación de criterios relacionados con la igualdad como obligaciones contractuales esenciales	202.3 LCSP
	Establecimiento de penalidades y opción de resolución en caso de incumplimiento.	122.3, 192.1 y 211 LCSP
	Establecimiento de verificadores específicos para cada cláusula de género	122.2 LCSP
	Asignación de la responsabilidad de comprobación y control a la persona responsable del contrato o la unidad de seguimiento.	62.1 y 194.1 LCSP

“Una vez elaborada la versión final de esta guía, ha habido pronunciamientos de los tribunales administrativos de recursos contractuales y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que interpretan la normativa vigente de modo que condicionan la inclusión de cláusulas sociolaborales en los contratos a la vinculación de las mismas al objeto del contrato, a que sean objetivamente verificables en la ejecución de la prestación y a que tengan una clara repercusión en un mayor rendimiento de la misma y en el valor económico de lo recibido por la Administración. Es por ello, que se aconseja el cumplimiento de tales requisitos para su incorporación. Por otro lado, es necesario también destacar la posición de los tribunales sobre el carácter de iniciativa social, en su definición legal, que deben tener los centros especiales de empleo para poder licitar en los contratos reservados.”

## 1. INCORPORACIÓN TRANSVERSAL Y PRECEPTIVA DE CRITERIOS SOCIALES

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, señala el deber transversal y preceptivo de que toda contratación pública incorporará criterios sociales y medioambientales.

No se trata de una declaración de intenciones, sino un imperativo legal, claro e inequívoco. Se establece en el artículo primero de la ley y bajo el título de “objeto y finalidad” de la misma. Y además se argumenta el por qué: la inclusión de criterios sociales proporciona mayor calidad en la prestación contractual y supone una mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos.

### **Artículo 1. Objeto y finalidad.**

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

El cambio de paradigma con la entrada en vigor de la nueva Ley de Contratos es notable, pues cualquier debate jurídico o doctrinal sobre si las cláusulas sociales son o no legales es absurdo, más incluso, lo que ahora resulta ilegal por vulnerar el artículo 1.3. LCSP es contratar sin haber incorporado criterios sociales. Esta disposición queda además reforzada con el artículo 28.4 LCSP:

### **Artículo 28. Necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación.**

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

Cabe advertir que este deber transversal y preceptivo se materializa en el texto legal a través de dos concretos mandatos: la obligación de establecer un porcentaje mínimo de contratos para ser reservados entre Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo; y el deber de incorporar al menos una condición especial de ejecución de tipo social, ético o medioambiental.

Además, debemos asumir que el artículo primero se refiere a los criterios sociales en términos generales y no especifica que en particular los criterios relacionados con la igualdad sean preceptivos, no obstante, lo que nos interesa es dejar muy claro es que ya no cabe en modo alguno discutir sobre la legalidad o ilegalidad de las cláusulas sociales (y de género), sino que su incorporación es obligatoria en todos los contratos. Lograr que entre los criterios sociales a incluir se encuentren los de género es precisamente nuestra labor. Y hacerlo de forma adecuada es lo que nos proponemos facilitar en esta guía.

## 2. ANÁLISIS Y PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS

Como hemos señalado en la introducción, nos parece imprescindible poner el foco en la fase de análisis y preparación de los contratos, pues en demasiadas ocasiones se aborda la redacción de los pliegos de prisa y corriendo, sin el tiempo suficiente para analizar su contenido y características, sin un trabajo en equipo adecuado, y en particular sin que el personal técnico especializado en igualdad pueda aportar su conocimiento específico para la inclusión de cláusulas para la igualdad.

La LCSP aborda desde una perspectiva integral la contratación pública responsable, y con carácter previo a la redacción de los pliegos establece una serie de medidas, tanto de análisis como preparatorias, plenamente acertadas para que posteriormente la incorporación de cláusulas sociales y de género resulten idóneas y adaptadas a las características del contrato.

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

Analizar el contenido y las características del contrato significa tomar en consideración su valor estimado, su duración, su sector de actividad u objeto contractual, la plantilla necesaria y su cualificación, los costes laborales, la oferta del mercado, si existe deber de subrogación, e incluso el nivel de responsabilidad social y de sensibilización en materia de género existente en el sector de que se trate. Para concluir la argumentación, resulta conveniente citar algún ejemplo de lo que no se debe hacer y sin embargo resulta habitual. Aquí va un breve compendio de malas prácticas:

- ♦ Se valora disponer y aplicar un Plan de Igualdad, generando una clara discriminación entre las empresas que ya están obligadas por ley, y no cabe premiarlas por ello, y las que no, a las que les supone una carga gravosa y excesiva.
- ♦ Se incorporan clausulados que exigen que el 50% de la plantilla sean mujeres, sin tener en cuenta que existen sectores notoriamente feminizados y otros claramente masculinizados. En un caso como en otro la cláusula se convierte en absurda: resultará imposible de cumplir un 50% de mujeres en un contrato de obras, y será irrelevante en un servicio de limpieza.

- ♦ Se incorporan clausulados que valoran o exigen la contratación de mujeres, sin tener en cuenta si existe deber de subrogación de la plantilla, lo que la convierte casi en ineficaz.
- ♦ Se incorporan clausulados que valoran o exigen el contratar a mujeres en puestos cualificados, pero sin haber realizado un análisis de la plantilla necesaria para la correcta prestación contractual.
- ♦ Se incorporan clausulados aptos para una licitación a la que concurren grandes empresas, pero inadecuados para una licitación a la que se presentarán pymes y micropymes.
- ♦ Se aplican los mismos criterios relacionados con la igualdad a un contrato de 2.000€ que a otro de 400.000€, o se copia y pega la misma cláusula para un contrato cuya duración es de dos meses, que para otro cuyas prórrogas pueden abarcar cinco años.
- ♦ Se señala el mismo tipo de clausulado de género para un contrato cuyo sector de actividad se encuentra avanzado en materia de igualdad, que para otro claramente retrasado.

Para evitar estos errores, vamos a citar y analizar de manera breve las diferentes opciones que nos ofrece la LCSP, debiendo el órgano de contratación utilizar unas u otras según los casos.

## 2.1 PLANIFICACIÓN

La nueva regulación de contratos públicos contempla muy diversas y abundantes novedades que iremos analizando a lo largo de esta guía, y la primera de ellas es el deber de planificar la actividad de contratación pública y dar a conocer de forma anticipada un plan de contratación, (plurianual o para cada ejercicio presupuestario), que al menos deberá recoger aquellos contratos sujetos a regulación armonizada.

### **Artículo 28. Necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación.**

4. Las entidades del sector público programarán la actividad de contratación pública, que desarrollarán en un ejercicio presupuestario o períodos plurianuales y darán a conocer su plan de contratación anticipadamente mediante un anuncio de información previa previsto en el artículo 134 que al menos recoja aquellos contratos que quedarán sujetos a una regulación armonizada.

Este artículo de manera acertada propone a los poderes adjudicadores que la contratación pública incorpore en su gestión la planificación y la anticipación, virtudes ambas por desgracia poco habituales en la contratación pública, pues resulta frecuente que los

y las técnicas de contratación carezcan del tiempo necesario para analizar y redactar los pliegos de manera idónea. Por el contrario, para la inclusión de los criterios relacionados con la igualdad más apropiados es necesario disponer del tiempo necesario, analizar las características del contrato adecuadamente, o contar en su caso con asesoría técnica especializada en materia de igualdad (bien personal propio o externo).

Planificar la actividad de contratación debe servir sobre todo para identificar los contratos públicos que se licitarán en el próximo ejercicio o al menos aquellos más relevantes, bien por su importe o por tratarse de contratos que potencialmente permitan un mayor impacto de género, disponer del tiempo necesario para analizar su contenido y características, e incorporar en consecuencia todos aquellos aspectos y clausulados que promuevan una contratación pública responsable para la igualdad de mujeres y hombres.

## 2.2 CONSULTAS PRELIMINARES

La nueva LCSP permite y alienta la posibilidad de realizar consultas preliminares del mercado, siendo su objetivo que los órganos de contratación elaboren de manera correcta los pliegos de contratación.

Para ello se permite por una parte sondear al tejido socioeconómico o reunirse con las empresas del sector, recabando la información necesaria para una mejor redacción de los pliegos. Y también se autoriza a recabar la opinión de expertas y expertos, organizaciones sociales, autoridades independientes o colegios profesionales. Veamos primero su regulación:

### **Artículo 115. Consultas preliminares del mercado.**

1. Los órganos de contratación podrán realizar estudios de mercado y dirigir consultas a los operadores económicos que estuvieran activos en el mismo con la finalidad de preparar correctamente la licitación e informar a los citados operadores económicos acerca de sus planes y de los requisitos que exigirán para concurrir al procedimiento. Para ello, los órganos de contratación podrán valerse del asesoramiento de terceros, que podrán ser expertos o autoridades independientes, colegios profesionales, o, incluso, con carácter excepcional operadores económicos activos en el mercado. Antes de iniciarse la consulta, el órgano de contratación publicará en el perfil de contratante ubicado en la Plataforma de contratación del Sector Público o servicio de información equivalente a nivel autonómico, el objeto de la misma, cuando se iniciará ésta y las denominaciones de los terceros que vayan a participar en la consulta, a efectos de que puedan tener acceso y posibilidad de realizar aportaciones todos los posibles interesados. Asimismo, en el perfil del contratante se publicarán las razones que motiven la elección de los asesores externos que resulten seleccionados.

2. El asesoramiento a que se refiere el apartado anterior será utilizado por el órgano de contratación para planificar el procedimiento de licitación y, también, durante la sustanciación del mismo, siempre y cuando ello no tenga el



efecto de falsear la competencia o de vulnerar los principios de no discriminación y transparencia.

De las consultas realizadas no podrá resultar un objeto contractual tan concreto y delimitado que únicamente se ajuste a las características técnicas de uno de los consultados. El resultado de los estudios y consultas debe, en su caso, concretarse en la introducción de características genéricas, exigencias generales o fórmulas abstractas que aseguren una mejor satisfacción de los intereses públicos, sin que, en ningún caso, puedan las consultas realizadas comportar ventajas respecto de la adjudicación del contrato para las empresas participantes en aquellas.

3. Cuando el órgano de contratación haya realizado las consultas a que se refiere el presente artículo, hará constar en un informe las actuaciones realizadas. En el informe se relacionarán los estudios realizados y sus autores, las entidades consultadas, las cuestiones que se les han formulado y las respuestas a las mismas. Este informe estará motivado, formará parte del expediente de contratación, y estará sujeto a las mismas obligaciones de publicidad que los pliegos de condiciones, publicándose en todo caso en el perfil del contratante del órgano de contratación.

En ningún caso durante el proceso de consultas al que se refiere el presente artículo, el órgano de contratación podrá revelar a los participantes en el mismo las soluciones propuestas por los otros participantes, siendo las mismas solo conocidas íntegramente por aquel.

Con carácter general, el órgano de contratación al elaborar los pliegos deberá tener en cuenta los resultados de las consultas realizadas; de no ser así deberá dejar constancia de los motivos en el informe a que se refiere el párrafo anterior.

La participación en la consulta no impide la posterior intervención en el procedimiento de contratación que en su caso se tramite.

Resumimos los aspectos más interesantes y su aplicación práctica:

1. Es preceptivo anunciar las consultas en el perfil de contratante o equivalente: deben ser consultas públicas y transparentes, y cualquier empresa o entidad interesada tendrá el derecho de participar.
2. El haber participado en la consulta no impide participar posteriormente en la licitación.
3. Se deberá elaborar y publicar un informe haciendo constar las empresas o entidades consultadas, las cuestiones formuladas y las respuestas a las mismas.
4. Además, se promueve la concurrencia, pues las consultas informan a las potenciales licitadoras y les proporciona un mayor margen para el estudio y preparación de sus propuestas.

Explicaremos su utilidad y aplicación de forma coloquial: debemos pensar que el personal de la administración que redacta los pliegos de cláusulas administrativas y técnicas lo mismo debe licitar un suministro de vehículos no contaminantes que la gestión de una residencia o la limpieza viaria. Obviamente es imposible conocer las características técnicas, ambientales o de rendimiento, la oferta de mercado o los costes de mantenimiento de cada suministro, servicio u obra. Y precisamente para seleccionar las descripciones técnicas, los criterios de adjudicación o las condiciones de ejecución más apropiadas para cada licitación se prevé que se puedan abrir consultas preliminares del mercado.

Recordamos en todo caso la necesidad de que dichas consultas se realicen respetando los principios de confidencialidad, protección de datos de carácter personal, no discriminación, transparencia y libre competencia que deben presidir todo el proceso.

En nuestro caso, lo que nos interesa es que estas consultas se apliquen en el ámbito de la inclusión de la perspectiva de género, y las posibilidades son diversas:

- ♦ Permite sondear a las empresas de un determinado sector de actividad coincidente con el objeto contractual a licitar, para determinar cuál es su nivel o grado de desarrollo en materia de igualdad y hasta dónde pueden llegar, de manera que las cláusulas a incorporar no resulten ni excesivas ni irrelevantes.
- ♦ Cabe solicitar el asesoramiento de organizaciones sociales, colegios profesionales o expertas en igualdad, lo que permitirá incluir y detallar aspectos técnicos en ciertos contratos en los que las cláusulas para la igualdad requieren un conocimiento avanzado y un análisis más profundo.

### 2.3 DEFINICIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El artículo 99.1. de Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público señala:

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

Como vemos, la legislación permite determinar el objeto contractual con referencias sociales, e incluso establece el imperativo (“se definirán”) en ciertos casos (“en los que se estime que se puede”).

Es obvio que la posibilidad y legalidad de definir el objeto del contrato con referencia a la igualdad de mujeres y hombres, pero quizá haya quien siga preguntándose: ¿si queremos incluir la perspectiva de género en los criterios de adjudicación, en la solvencia

técnica o en las condiciones especiales de ejecución, es necesario o imprescindible titular el objeto del contrato con una referencia expresa a la perspectiva de género?

Al respecto, cabe recordar que una práctica habitual consistía en titular un contrato como “Servicio de limpieza con perspectiva de género, o en caso contrario podrían darse objeciones jurídicas o informes de ilegalidad, puesto que cierto sector doctrinal consideraba que, si se licitaba únicamente un “Servicio de Limpieza”, la igualdad de mujeres y hombres no formaba parte del objeto del contrato, y en consecuencia constituía un criterio ilegal.

Sin embargo, otra de las novedades de la LCSP17 es que ya no rige el requisito del derogado Real Decreto Legislativo 3/2011, en el sentido de que “los criterios de adjudicación deberán estar directamente vinculados al objeto del contrato”. Dicha interpretación restrictiva fue abordada y resuelta en la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, texto que de forma literal ha sido incorporado en la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, en su artículo 145.6, lo que analizaremos con más detalle en el apartado relativo a los criterios de adjudicación.

La conclusión es que con el nuevo marco normativo está relacionada (y es válida) cualquier cuestión integrada en la prestación contractual, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluso cuando no formen parte de su sustancia material, en el proceso específico de producción, o en lo referente a las formas de producción o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas.

**Por lo tanto, ya no es necesario realizar una mención expresa o titular el objeto del contrato con referencias a la perspectiva de género, ya que la igualdad de mujeres y hombres en el marco de la prestación se halla vinculada de manera intrínseca a su objeto contractual.**

No obstante, superada la cuestión legal, sí que cabe señalar que en casos determinados resultará conveniente definir el objeto del contrato con una referencia a la perspectiva de género, pues aporta un valor añadido:

1. Aporta transparencia al procedimiento y a las licitadoras o licitadores, de manera que estén advertidos del contenido u obligaciones sociales de la prestación.
2. Proporciona una mayor fuerza y valor a la integración de la igualdad de mujeres y hombres, ya que se declara desde el propio objeto del contrato su importancia, advirtiendo en cierta medida que no son cláusulas retóricas y que se va a verificar su cumplimiento.
3. Refleja un mensaje claro de la administración pública contratante hacia el tejido empresarial y a la ciudadanía, manifestando su compromiso con la igualdad.

Pliego del Ayuntamiento de Zigoitia:

AYUNTAMIENTO DE ZIGOITIA  
ONDATEGI (ALAVA)  
C/ Bengolara, 1  
01138 Ondategi  
Tel. (945) 46 40 41 Fax. (945) 46 40 52



ZIGOITIKO UDALA  
ONDATEGI (ARABA)

**PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES  
PARA LA LICITACIÓN DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE LAS  
INSTALACIONES Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS USUARIAS DEL  
CENTRO RURAL DE ATENCIÓN DIURNA DE ZIGOITIA  
INCORPORANDO MEDIDAS DE MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO  
Y DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO. DE ACUERDO CON  
EL I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD.**

Ejemplo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Gobernazio eta Administrazioen  
Lehendakaria Departamentua



Diputación Foral  
de Gipuzkoa  
Departamento de Gobernación  
y Comunicación con la Sociedad

**BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCORPORACIÓN DE CRITERIOS O CLÁUSULAS  
SOCIALES, MEDIOAMBIENTALES Y RELATIVAS A OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LOS  
PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN**

## II.2 FASE DE PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS

### A) Objeto del contrato

4. Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se incluirá expresamente en su definición. La elección del objeto de contrato con perspectiva de género implica la voluntad expresa del órgano de contratación por adquirir un producto, ejecutar una obra o prestar un servicio incorporando en la propia definición o descripción, características técnicas relativas a la igualdad de género.

## 2.4 JUSTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE Y NECESIDADES A SATISFACER

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público realiza dos referencias de interés relativas a estas cuestiones:

### Artículo 1. Objeto y finalidad.

1. La presente Ley tiene por objeto regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores; y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto,

y el principio de integridad, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa.

#### **Artículo 28. Necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación.**

1. Las entidades del sector público no podrán celebrar otros contratos que aquellos que sean necesarios para el cumplimiento y realización de sus fines institucionales. A tal efecto, la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas, cuando se adjudique por un procedimiento abierto, restringido o negociado sin publicidad, deben ser determinadas con precisión, dejando constancia de ello en la documentación preparatoria, antes de iniciar el procedimiento encaminado a su adjudicación.

Desde el punto de vista de la contratación pública responsable, y en consonancia con la integración transversal de la perspectiva de género en la contratación pública, se propone plasmar en aquellos casos que resulte relevante ambos preceptos en los pliegos de contratación, realizando una declaración expresa en favor de una contratación pública responsable, y proporcionando a los procedimientos de licitación de una coherencia con el clausulado social en materia de igualdad que se vaya a incorporar.

Ejemplo del Ayuntamiento de Abadiño:



#### **PLIEGO DE CONDICIONES TECNICAS PARA LA CONTRATACION DE LOS TRABAJOS DE REDACCION Y ASESORAMIENTO MUNICIPAL DE LA REVISION DE LAS NORMAS SUBSIDIARIAS DEL PLANEAMIENTO URBANISTICO MUNICIPAL A TRAVES DE LA FIGURA DE PLAN GENERAL DE ORDENACION URBANA DEL MUNICIPIO DE ABADIÑO.**

##### **Perspectiva de Género.**

Se incluirá un apartado propio que aborde la problemática vinculada a la inclusión de la discriminación y de la perspectiva de género en la ordenación urbanística, y que desarrolle también la implantación de políticas de igualdad para hombres y mujeres, con referencia a las afecciones detectadas y medidas correctoras planteadas, que pueden implicar su reflejo en la normativa urbanística.

## 2.5. ASPECTOS LABORALES

La nueva regulación de contratos públicos manifiesta su vocación responsable no solo en la búsqueda de fines sociales en su clausulado, sino que trata de generar un empleo digno y de calidad para las personas trabajadoras que prestan los contratos públicos.

Puesto que la LCSP promueve un empleo digno y de calidad, debemos considerar las desigualdades manifiestas entre mujeres y hombres en el mercado laboral: menor tasa de actividad, mayor desempleo, acumulación de contratos eventuales, acumulación de contratos con jornada parcial, discriminación salarial, puestos no cualificados, sectores feminizados y en consecuencia peor considerados y remunerados.

Por lo tanto, el aseguramiento de empleos dignos debe conformar una cuestión ineludible en la contratación pública, al igual que la apuesta por incluir la perspectiva de género y las especiales problemáticas y necesidades de las mujeres en el marco de las relaciones laborales.

Destacamos de la LCSP los siguientes preceptos:

### **Artículo 100. Presupuesto base de licitación.**

2. En el momento de elaborarlo, los órganos de contratación cuidarán de que el presupuesto base de licitación sea adecuado a los precios del mercado. A tal efecto, el presupuesto base de licitación se desglosará indicando en el pliego de cláusulas administrativas particulares o documento regulador de la licitación los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación. En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia.

### **Artículo 130. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.**

1. Cuando una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de este. Como parte de esta infor-

mación en todo caso se deberán aportar los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista.

2. Lo dispuesto en este artículo respecto de la subrogación de trabajadores resultará igualmente de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas cuando estos estuvieran adscritos al servicio o actividad objeto de la subrogación.

Cuando la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar fuese un Centro Especial de Empleo, la empresa que resulte adjudicataria tendrá la obligación de subrogarse como empleador de todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato.

6. Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el pliego de cláusulas administrativas particulares siempre contemplará la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. En este caso, la Administración, una vez acreditada la falta de pago de los citados salarios, procederá a la retención de las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono de éstos.

**Disposición adicional quincuagésima primera. Pagos directos a los subcontratistas.**

1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 216 y 217 y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el artículo 215, el órgano de contratación podrá prever en los pliegos de cláusulas administrativas, se realicen pagos directos a los subcontratistas.

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

1. Desde el punto de vista técnico, cuando la mano de obra sea el componente esencial de la prestación, se faculta (y obliga en algunos casos) a los órganos de contratación a realizar un análisis preciso y concreto de la plantilla necesaria para ejecutar el contrato y su cualificación, determinar el convenio apli-

able, señalar los costes laborales y establecer el presupuesto de licitación conforme a los datos antedichos.

2. El ámbito laboral conforma uno de los paradigmas más evidentes de la desigualdad de mujeres y hombres. En consecuencia, tomando como punto de partida la información que deben determinar los órganos de contratación, será posible establecer de manera coherente y precisa las cláusulas más adecuadas que faciliten la igualdad de mujeres y hombres en relación con las condiciones laborales y la propia plantilla que ejecute el contrato. Recordamos que se debe señalar la plantilla necesaria y su cualificación, el convenio colectivo aplicable y los costes salariales para cada categoría profesional.
  - Se podrán establecer cifras o porcentajes adecuados para la contratación específica de mujeres.
  - Puesto que se debe indicar la categoría profesional, podremos establecer como criterios de adjudicación o condiciones especiales de ejecución un porcentaje de mujeres en puestos cualificados.
  - Al disponer de datos exactos de la plantilla a subrogar y sus condiciones laborales, será posible establecer una acción positiva para cubrir bajas, sustituciones y vacaciones del personal.
  - Estimando de forma adecuada las necesidades de plantilla y el perfil de cualificación requerido se podrán incorporar criterios de valoración u obligaciones relacionados con la contratación de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión social.
  - Se podrán incorporar medidas dirigidas a favorecer la eliminación de la brecha o discriminación salarial y retributiva entre mujeres y hombres.
3. Aconsejamos para aquellos casos en los que existe subrogación del personal el disponer de la oportuna información sobre las condiciones salariales y laborales de las personas trabajadoras que vinieran realizando una prestación, con el objetivo de analizar las cuestiones más idóneas susceptibles de ser incorporadas a los pliegos, por ejemplo, ordenación de la jornada laboral, medidas de conciliación, condiciones salariales, categorías profesionales, o necesidades de formación.
4. **Por último, sobre los aspectos laborales, no está de más recordar y advertir que la administración pública contratante debe mantenerse en una posición prudente, no incurriendo en ninguna invasión de las atribuciones y competencias propias de la empresa empleadora, que pudieran dar lugar a responsabilidades laborales respecto a la plantilla que presta un contrato público.**



## 2.6. CONTRATOS RESERVADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

No pretendemos en esta guía realizar un análisis exhaustivo de esta figura jurídica y sus especificidades, pero sí llamar la atención para que también en los contratos reservados se integre y contemple la perspectiva de género.

La actual legislación de contratos contempla dos posibilidades para reservar contratos: la disposición adicional cuarta para Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción; y la disposición adicional cuadragésima octava para las empresas y entidades de economía social:

### **Disposición adicional cuarta.**

1. Mediante Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y a Empresas de Inserción reguladas, respectivamente, en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración, o un porcentaje mínimo de reserva de la ejecución de estos contratos en el marco de programas de empleo protegido, a condición de que el porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social de los Centros Especiales de Empleo, de las Empresas de Inserción o de los programas sea el previsto en su normativa de referencia y, en todo caso, al menos del 30 por 100.

En el referido Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán las condiciones mínimas para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior.

El Acuerdo de Consejo de Ministros a que se refiere este apartado deberá adoptarse en el plazo máximo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta Ley. Si transcurrido este plazo el Acuerdo de Consejo de Ministros no se hubiera adoptado, los órganos de contratación del sector público estatal deberán aplicar el porcentaje mínimo de reserva de 7 por ciento, que se incrementará hasta un 10 por ciento a los cuatro años de la entrada en vigor de esta Ley, sobre el importe global de los procedimientos de adjudicación de suministros y servicios incluidos en los códigos CPV recogidos en el anexo VI celebrados en el ejercicio anterior a aquel al que se refiera la reserva, en los términos indicados en el primer párrafo de este apartado.

2. En el anuncio de licitación deberá hacerse referencia a la presente disposición.

3. En los procedimientos de contratación en los que se aplique la reserva que establece esta disposición adicional no procederá la exigencia de la garantía definitiva a que se refiere el artículo 107 de esta Ley, salvo en los casos en los que el órgano de contratación, por motivos excepcionales, lo considere necesario y así lo justifique motivadamente en el expediente.

**Disposición adicional cuadragésima octava. Reserva de ciertos contratos de servicios sociales, culturales y de salud a determinadas organizaciones.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición adicional cuarta, los órganos de contratación de los poderes adjudicadores podrán reservar a determinadas organizaciones el derecho a participar en los procedimientos de licitación de los contratos de servicios de carácter social, cultural y de salud que enumera el Anexo IV bajo los códigos CPV 75121000-0, 75122000-7, 75123000-4, 79622000-0, 79624000-4, 79625000-1, 80110000-8, 80300000-7, 80420000-4, 80430000-7, 80511000-9, 80520000-5, 80590000-6, desde 85000000-9 hasta 85323000-9, 92500000-6, 92600000-7, 98133000-4 y 98133110-8.

2. Las organizaciones a que se refiere el apartado 1 deberán cumplir todas y cada una de las condiciones siguientes:

a) Que su objetivo sea la realización de una misión de servicio público vinculada a la prestación de los servicios contemplados en el apartado primero.

b) Que los beneficios se reinviertan con el fin de alcanzar el objetivo de la organización; o en caso de que se distribuyan o redistribuyan beneficios, la distribución o redistribución deberá realizarse con arreglo a criterios de participación.

c) Que las estructuras de dirección o propiedad de la organización que ejecute el contrato se basen en la propiedad de los empleados, o en principios de participación, o exijan la participación de los empleados, los usuarios o las partes interesadas.

d) Que el poder adjudicador de que se trate no haya adjudicado a la organización un contrato para los servicios en cuestión con arreglo al presente artículo en los tres años precedentes.

3. La duración máxima del contrato que se adjudique de acuerdo con lo dispuesto en esta disposición adicional no excederá de tres años.

4. En el anuncio que sirva de medio de convocatoria de la licitación se hará referencia a la presente Disposición adicional.

La esencia y categorización jurídica de ambas modalidades de contratos reservados es idéntica: la calificación de un contrato como reservado implica que exclusivamente podrán participar en la licitación o ser contratadas determinadas tipologías de empresas (Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción en el primer caso; y empresas y entidades de economía social en el segundo).

Su objetivo y finalidad es manifiesta, en el primer caso se trata de generar oportunidades laborales a personas con discapacidad y a personas en situación o riesgo de exclusión.

Y en el segundo el facilitar el acceso al mercado de la contratación pública a las empresas y entidades de economía social (cooperativas, sociedades laborales, asociaciones y fundaciones), acción positiva que la propia Comisión Europea fundamenta en el hecho cierto de que la economía social genera cohesión social y territorial, mayor calidad en el empleo, promueve la inclusión social, y fomenta la igualdad de mujeres y hombres.

Ahora retomamos la desigualdad de mujeres y hombres, y de nuevo las estadísticas demuestran que las mujeres con discapacidad poseen una mayor tasa de desempleo y una menor tasa de actividad que los hombres con discapacidad; o que una mujer en situación de exclusión padece una doble discriminación y aún menores posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Por lo tanto, nuestra propuesta es que en todos los contratos reservados se incorpore una condición especial de ejecución, transversal y específica que obligue a que al menos el 40% de las personas que ejecuten un contrato reservado deberán ser mujeres.

## 2.7. ETIQUETAS, CERTIFICACIONES Y DISTINTIVOS

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

### **Artículo 127. Etiquetas.**

1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por «etiqueta»: cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos.

2. Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, como aquellas relacionadas con la agricultura o la ganadería ecológicas, el comercio justo, la igualdad de género o las que garantizan el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:

a) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se refieran únicamente a criterios vinculados al objeto del contrato y sean adecuados

para definir las características de las obras, los suministros o los servicios que constituyan dicho objeto.

b) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se basen en criterios verificables objetivamente y que no resulten discriminatorios.

c) Que las etiquetas se adopten con arreglo a un procedimiento abierto y transparente en el que puedan participar todas las partes concernidas, tales como organismos gubernamentales, los consumidores, los interlocutores sociales, los fabricantes, los distribuidores y las organizaciones no gubernamentales.

d) Que las etiquetas sean accesibles a todas las partes interesadas.

e) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta hayan sido fijados por un tercero sobre el cual el empresario no pueda ejercer una influencia decisiva.

f) Que las referencias a las etiquetas no restrinjan la innovación.

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

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

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

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

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

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

El etiquetado social supone para los órganos de contratación un medio de prueba objetivo y verificable, que además garantiza la igualdad de trato y la no discriminación en el procedimiento de licitación. Resumimos algunos de los aspectos más relevantes de su regulación:

1. El propio concepto de etiqueta es amplio, siendo válido cualquier documento, certificado o acreditación. Y puede referirse tanto a productos y servicios, como a los propios procesos y procedimientos, sean de fabricación o de organización y gestión.
2. Pueden utilizarse como prescripciones técnicas, como criterios de valoración o como condiciones especiales de ejecución.
3. Llamamos la atención sobre el hecho de que no se prevé que puedan utilizarse como criterios de solvencia técnica, por lo que cabe desaconsejar jurídicamente su empleo en esta fase del procedimiento.
4. La concesión de etiquetas o certificaciones deben basarse en criterios objetivos, verificables y no discriminatorios, ser otorgadas por organismos independientes de forma transparente, y ser accesibles a todas aquellas empresas interesadas.
5. Resulta imprescindible que, aunque en los pliegos se señale una etiqueta concreta, se acepte cualquiera otra que cumpla los mismos requisitos (equivalente), e incluso que se acepte cualquier otro medio de prueba que demuestre el cumplimiento de dichos requisitos.

En el ámbito concreto de la igualdad de mujeres y hombres debemos hacer referencia a dos certificaciones o distintivos específicos:

IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
	
<p>El distintivo “Igualdad en la Empresa” es una marca de excelencia del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Reconoce a empresas destacadas en el desarrollo de políticas de Igualdad de mujeres y hombres.</p>	<p>Distintivo pionero en el Estado, cuyo objetivo es reconocer a las empresas y entidades que hayan asumido el compromiso de avanzar en la igualdad de mujeres y hombres en el seno de su organización. Está regulado en el Decreto 11/2014, de 11 de febrero.</p>

Diputación Foral de Álava. Valoración por distintivo de igualdad de Entre mujeres y hombres.

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

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

- Se concederá **1 punto** a las empresas licitadoras con reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres" otorgado por Emakunde, de acuerdo a lo regulado por Decreto 11/2014, de 11 de febrero (que sustituye al Decreto 424/1994, de 8 de noviembre)

- Se concederá **1 punto** a las empresas licitadoras que, no estando en el supuesto anterior, cuenten con el distintivo "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Igualdad, de acuerdo a lo regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

## **3. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR**

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

### **Artículo 71. Prohibiciones de contratar.**

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

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

...

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

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, podrá establecer una forma alternativa de acredi-

tación que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo.

Al respecto, cabe recordar que en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, se define esta obligación, y en el artículo 46 se describe el contenido y requisitos de un plan de igualdad.

En consecuencia, aquellas empresas que incumplan dicha obligación se hallarán incurso en una prohibición y no podrán ser contratadas por ninguna administración pública.

En el caso de las prohibiciones para contratar resulta de enorme importancia el mecanismo y la atribución para apreciar y aplicar dicha prohibición. Y en este caso corresponde al órgano de contratación, que deberá constatar que ninguna de las empresas licitadoras incurre en el incumplimiento descrito, o en caso contrario deberá excluir a la empresa del procedimiento.

La habilitación competencial la encontramos en el artículo 72 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público:

**Artículo 72. Apreciación de la prohibición de contratar. Competencia y procedimiento.**

1. Las prohibiciones de contratar relativas a las circunstancias contenidas en las letras c), d), f), g) y h) del apartado 1 del artículo anterior, se apreciarán directamente por los órganos de contratación, subsistiendo mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinan.

La cuestión relevante es cómo incluir esta prohibición para contratar en los pliegos de contratación. Y la respuesta la hallamos en el artículo 71.1.d) LCSP:

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

Pero tenemos un problema: una declaración responsable no supone la acreditación efectiva del cumplimiento legal, y el propio concepto de acreditación implica “probar su certeza” o “dar seguridad de que algo es lo que representa o parece”. Por lo tanto, la declaración responsable no acredita, sino solo manifiesta, así que proponemos distinguir dos fases del procedimiento:

- ♦ **En el momento de presentación de las ofertas por las empresas licitadoras,** solo cabe requerir (artículo 72 LCSP) una declaración responsable en la que se manifieste su cumplimiento.
- ♦ **Tras adjudicar el contrato y con carácter previo a su formalización,** se requerirá de la empresa adjudicataria que acredite de manera fehaciente su efectivo cumplimiento.

Y, en consecuencia, se propone un modelo de clausulado para ser incorporado en los pliegos:

#### **CLAUSULADO. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR.**

1. Estarán facultadas para contratar, las personas físicas o jurídicas, que no se hallen incurso en ninguna de las prohibiciones para contratar comprendidas en el art. 71 de la Ley de Contratos del Sector Público.
2. Todas las empresas licitadoras deberán presentar una declaración responsable en la que manifiesten que no se hallan incurso en ninguna de las citadas prohibiciones para contratar, y de manera expresa deberán señalar, en el caso de las empresas obligadas a ello por el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, que han elaborado y aplicado un plan de igualdad para la plantilla de la empresa.
3. Una vez adjudicado el contrato, se requerirá de la empresa adjudicataria la acreditación efectiva de lo manifestado, en relación con la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

#### **Sistema de control y verificación:**

1. **En fase de presentación de las ofertas.** Declaración responsable en la que manifieste la empresa licitadora que no se halla incurso en ninguna prohibición para contratar y concretamente en la referida a la obligación de diseñar y aplicar un plan de igualdad para las empresas obligadas a ello por el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007.
2. **Tras la adjudicación y antes de la formalización del contrato.** La empresa adjudicataria en el caso de estar obligada a ello por el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 deberá aportar una copia del plan de igualdad que ha de incorporar los requisitos y contenidos previstos en el artículo 46 de dicha ley.





AYUNTAMIENTO DE GRANADA  
CONTRATACIÓN

Expediente 137SE/2017

ANEXO IX<sup>5</sup>

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Don/Doña: \_\_\_\_\_ con residencia en  
\_\_\_\_\_ provincia de \_\_\_\_\_ calle  
\_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_ en nombre propio o representando a la entidad  
\_\_\_\_\_ (indicar denominación, domicilio social y CIF), bajo su personal  
responsabilidad y ante el órgano de contratación, en el procedimiento de adjudicación del contrato:  
(indicar el procedimiento contractual de que se trate)

DECLARA

Que la empresa a la que representa<sup>5</sup>:

- a) Tiene más de 250 trabajadores y tiene elaborado y en aplicación el Plan de Igualdad previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que se aporta.
- b) No tiene más de 250 trabajadores.

Granada, ..... de ..... de .....

Fdo.: .....

(Firma de la persona física o representante legal, en su caso)

#### 4. SOLVENCIA TÉCNICA

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

Y en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, se trata de analizar si el contrato requiere de las empresas licitadoras una formación, trayectoria o experiencia en ma-

teria de igualdad de mujeres y hombres, que posea la importancia y entidad suficiente como para constituir un criterio de solvencia técnica o profesional específico.

El artículo 74 de la LCSP señala que “Para celebrar contratos con el sector público los empresarios deberán acreditar estar en posesión de las condiciones mínimas de solvencia económica y financiera y profesional o técnica que se determinen por el órgano de contratación”.

Y a su vez, el artículo 90 se refiere a la solvencia técnica o profesional en los contratos de servicios (única tipología en la que tendría sentido y sería legal exigir una solvencia específica en materia de género, pues entendemos que no procedería en el caso de obras o suministros). El artículo 90.1 indica los medios de acreditar la solvencia técnica o profesional, entre los que destacamos y resumimos:

- ◆ Relación de los principales servicios o trabajos realizados de igual o similar naturaleza que los que constituyen el objeto del contrato en los tres últimos años.
- ◆ Títulos académicos y profesionales del personal empresario, directivo, y de las personas responsables de la ejecución del contrato.
- ◆ Declaración sobre la plantilla media anual de la empresa de los tres últimos años.
- ◆ Declaración indicando la maquinaria, material y equipo técnico del que se dispondrá para la ejecución de los trabajos o prestaciones.

Y de manera particular, nos interesa la regulación que realiza el artículo 90.3 de la LCSP de la solvencia técnica de tipo social:

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

El concepto es claro y además lógico: la incorporación de requisitos de solvencia con perspectiva de género no puede hacerse como norma general para todos los contratos, sino solamente cuando el objeto del contrato requiera aptitudes específicas relativas a la igualdad de mujeres y hombres.

Lo explicamos con un ejemplo: si en un contrato cualquiera (un servicio de limpieza, de jardinería, o de tele-asistencia), incluso aunque establezcamos un criterio de adjudicación o una condición de ejecución que valore o exija un protocolo de lenguaje inclusivo e igualitario, o que el 50% de la plantilla sean mujeres, resulta obvio que no puede exigirse una trayectoria o experiencia en materia de igualdad, ni tampoco que la plantilla que ejecute el contrato posea una titulación específica sobre igualdad de género. La razón es que, para prestar debidamente ese contrato, inclusive con arreglo

a las cláusulas de igualdad indicadas, no se precisa una trayectoria ni una formación específica en la materia.

Por el contrario, si la licitación es para la redacción de una ordenanza municipal de igualdad, o para el servicio de atención psicosocial a mujeres víctimas de violencia de género, en estos casos procede por completo que se requiera una experiencia acreditada sobre igualdad entre hombres y mujeres, o que el equipo técnico posea una formación mínima determinada en la materia. Para estos casos, se propone la siguiente cláusula.

**PROPUESTA APLICATIVA.  
MODELO DE CLÁUSULA DE SOLVENCIA TÉCNICA.**

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

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

- Experiencia y trayectoria acreditada –de la empresa, persona o entidad– en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto del contrato realizados en los últimos tres años, a tal efecto se deberán acreditar un mínimo de x trabajos y un importe mínimo de facturación de estos de xxx euros.
- Capacitación del equipo técnico en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con indicación del personal que participará expresamente en la ejecución del contrato, señalando titulación, formación y experiencia específica en materia de género, debiendo acreditar que al menos x personas, poseen una formación mínima de xxx horas en materia de igualdad de género.

# INSTRUCCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE Y SOSTENIBLE DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ

## 3.5. SOLVENCIA TÉCNICA

---

### 3.5.1. De carácter social

La exigencia de capacidad técnica social se realizará de forma motivada y en condiciones de transparencia, justificándose en el expediente e indicando en el pliego de condiciones los criterios objetivos que se utilizarán para la admisión, así como el nivel de capacidades específicas requeridas.

Para aquellos contratos que se refieren a una prestación general, cuya realización ha de llevarse a cabo integrando la perspectiva de género, se requerirá uno o varios de los siguientes aspectos en función del servicio a contratar, cuando la formación, experiencia o capacitación en materia de igualdad resulten necesarias para la correcta ejecución del contrato y resulte proporcionado y justificado:

- a) Experiencia y trayectoria de la empresa en materia de igualdad, a través de la relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto de contrato realizado en los últimos 3 años.
- b) Capacidad del equipo técnico implicado en el contrato en materia de igualdad, señalando titulación, formación y experiencia específica.

Instrucción para la contratación socialmente responsable y sostenible del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Señalamiento de criterios de solvencia técnica con perspectiva de género.

## 5. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

### 5.1. CONCEPTO, NORMATIVA Y ANÁLISIS

Los criterios de adjudicación conforman un elemento clave del procedimiento de contratación, pues supone evaluar las propuestas de las empresas licitadoras (incluyendo los aspectos sociales y de género), lo que conllevará la adjudicación del contrato a la mejor oferta.

Insistimos en que más importante aún que la fase de evaluación es el paso previo, cuando en el momento de redactar los pliegos de cláusulas administrativas se deban seleccionar, concretar, redactar y ponderar los criterios de adjudicación más apropiados conforme a las necesidades a satisfacer, los objetivos propuestos en materia de igualdad, y las características del contrato (sector de actividad, precio, plazo, mano de obra necesaria y su cualificación, tejido socioeconómico, etcétera).

La nueva ley de contratos públicos aporta muy interesantes novedades en lo relativo a los criterios de adjudicación, por lo que vamos a reproducir sus apartados más relevantes (la negrita es propia):

**Artículo 145. Requisitos y clases de criterios de adjudicación del contrato.**

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

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

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

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

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

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

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

*la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato.*

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

...

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

*a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;*

*b) o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.*

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

#### **Artículo 147. Criterios de desempate.**

1. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas.

Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato y se referirán a:

a) Proposiciones presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al que les imponga la normativa.

En este supuesto, 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 que les imponga la normativa, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

b) Proposiciones de empresas de inserción reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inser-

ción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración.

c) En la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial, 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.

d) Las ofertas de entidades reconocidas como Organizaciones de Comercio Justo para la adjudicación de los contratos que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de Comercio Justo.

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

La documentación acreditativa de los criterios de desempate a que se refiere el presente apartado será aportada por los licitadores en el momento en que se produzca el empate, y no con carácter previo.

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

a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.

b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.

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

d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

Los criterios de desempate se aplican de forma casi excepcional, únicamente en el supuesto de que dos o más proposiciones hubieran obtenido idéntica puntuación en la fase de valoración de las propuestas. Se trata de un supuesto casi irrelevante en el ámbito de la contratación, por lo que no merece la pena detenerse más allá de indicar que los criterios relacionados con la igualdad se mencionan como quinta opción de desempate en el punto primero, y como tercer criterio de aplicación de las normas de desempate en el caso de que los pliegos no hubieran señalado expresamente ninguno de los criterios del punto primero del citado artículo 147.

Nos interesa centrarnos en los criterios de adjudicación, así que considerando la extensión y las importantes novedades que conlleva la nueva regulación de los criterios de adjudicación, conviene realizar un pequeño resumen para fijar conceptos y despejar posibles dudas jurídicas:

1. **Los criterios de adjudicación de tipo social (y de género) gozan de plena y expresa legalidad a través del artículo 145 de la LCSP.** Ya no cabe discusión de ningún tipo, ni limitaciones ni interpretación posible.
2. **Se establece un listado amplio y abierto de temáticas sociales y se recogen diversos criterios relacionados con la igualdad de mujeres y hombres** (“los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad de mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”).
3. **Se ha modificado la exigencia de “vinculación directa al objeto del contrato”, sino que la vinculación debe establecerse con la propia prestación contractual.** Así, el artículo 145.6 regula que se considera relacionada (y es válida) cualquier cuestión integrada en la prestación contractual, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida, en el proceso específico de producción, o en lo referente a las formas de producción o comercialización. Dicho de manera coloquial: el modo en que se realiza una prestación forma parte del objeto del contrato, y por lo tanto se podrá valorar si un contrato se ejecuta con una plantilla paritaria, con mujeres en puestos de responsabilidad o con medidas de conciliación.
4. **Se ha superado el concepto de “oferta económicamente más ventajosa” y sustituido por la “mejor relación calidad-precio”.** De este modo se evita otra suerte de interpretaciones restrictivas, puesto que con el anterior marco normativo solía aducirse que los criterios sociales (y de género) debían implicar una oferta más ventajosa en términos económicos. Por ejemplo, si se quería valorar la utilización de un lenguaje no sexista se exigía que dicho criterio fuera medible en términos monetarios ventajosos para la administración contratante. Reiteramos que esta argumentación ha pasado a mejor vida doctrinal y la nueva legislación adopta el concepto de calidad-precio y que la calidad debe medirse también en términos sociales y no estrictamente económicos.
5. **Criterios objetivos vs. criterios subjetivos.** Por último, y antes de abordar modelos de clausulados, vamos a explicar la diferencia entre unos y otros, y la elección razonada por incluir criterios objetivos en base a cifras, porcentajes o escalas:
  - La LCSP (artículo 146.2) indica que “cuando se utilicen una pluralidad de criterios de adjudicación, en su determinación, siempre y cuando sea posible, se dará preponderancia a aquellos que hagan referencia a características del objeto del contrato que puedan valorarse mediante cifras o porcentajes obtenidos a través de la mera aplicación de las fórmulas establecidas en los pliegos”.
  - Desde luego que los criterios subjetivos o sujetos a juicios de valor son igualmente válidos y legales. No obstante, la propuesta de clausulado que a continuación planteamos se ciñe en exclusiva a criterios objetivos, y la razón es de peso: facilitar su implementación.



No es un tema en absoluto menor, sino que la práctica nos demuestra que incluir criterios objetivos supone un factor de éxito absoluto para que los órganos de contratación incluyan cláusulas para la igualdad. Con los criterios objetivos mostrarán mayor receptividad y menos retenciones. Y es lógico, ya que su elección evita recursos al garantizar la imparcialidad, y además facilita su trabajo al resultar innecesario disponer de un conocimiento especializado en la materia de igualdad, pues se evalúan de forma automática.

Lo explicamos con un ejemplo: supongamos que valoramos con una horquilla entre de 1 y 5 puntos a las empresas apliquen medidas de conciliación en el marco de ejecución del contrato. El criterio está sujeto a juicio de valor, lo que obliga a analizar cuántas medidas se proponen y cuál es la calidad y el impacto de cada una de ellas. Si nos ponemos en la piel de los técnicos y las técnicas de contratación, debemos pensar que dicho criterio les va a generar problemas: ¿poseen el conocimiento para evaluar las diferentes medidas de conciliación propuestas? No. ¿Se garantiza realmente que la evaluación será justa y que nadie recurrirá? No. ¿Cómo justifican en el informe que a una empresa se le ha dado un punto y a otra cinco? Complicado.

Resulta más conveniente convertir dicho criterio en objetivo, señalando que se otorgará 1 punto (con un máximo de 5) por cada medida de conciliación que la licitadora se comprometan a diseñar y aplicar para la plantilla que ejecute el contrato. Y añadiremos garantías, como que sean diseñadas por una persona con formación especializada en igualdad, o que se acredite la participación de la plantilla en su elaboración y aprobación, o que se presente una memoria de evaluación, o que beneficien a un número determinado de personas.

En suma, con los criterios objetivos lograremos alianzas y facilitaremos la finalidad de extender la aplicación de las cláusulas para la igualdad en la contratación pública. Por esta razón, la totalidad de los criterios de adjudicación que vamos a proponer y podrán ser incorporados a los pliegos, serán de carácter objetivo, de manera que se facilite su evaluación y su posterior verificación.

## **5.2. PROPUESTA DE APLICACIÓN: METODOLOGÍA**

Antes de abordar los modelos de cláusulas para la igualdad, proponemos y recomendamos que en su selección y aplicación se tenga en cuenta la siguiente metodología:

1. En primer lugar, se deberá realizar un análisis previo del contrato: valor estimado, características, plazo de ejecución, oferta del mercado, nivel de responsabilidad social del sector a contratar, convenio aplicable, subrogación del personal, así como el número y cualificación necesaria del personal que ejecutará el contrato.
2. En segundo lugar, se deberán seleccionar los criterios y subcriterios más adecuados al objeto contractual y las características del contrato antedichas: contratación de mujeres en general, contratación de mujeres en puestos de responsabilidad, medidas de conciliación, etc.

3. En tercer lugar, se deberá establecer una puntuación o ponderación específica para cada criterio o subcriterio. Habrá contratos que resulte conveniente asignar 1 punto y otros 15 puntos.
4. En cuarto lugar, se deben adaptar las escalas, cifras y cuantías a dichas características. Por ejemplo, habrá contratos que resulte conveniente otorgar X puntos por la contratación de 1 mujer víctima de violencia de género, y otros contratos será adecuado contratar a 3 mujeres víctimas de violencia de género para obtener los X puntos, señalando una escala con la contratación de 1, 2 o 3 mujeres.
5. En quinto lugar, en el propio pliego deberá establecerse el sistema de verificación que permitirá comprobar el efectivo cumplimiento de las cláusulas para la igualdad. Para ello se facilita un sistema efectivo y garantista, que otorga transparencia e igualdad de trato, lanza un mensaje claro a las licitadoras y licitadores en el sentido de que deberán cumplir las obligaciones y compromisos adquiridos, y en particular facilita el trabajo a los órganos y al personal técnico de contratación. Para ello se asocia cada cláusula a un verificador específico, cuyo texto deberá incluirse en el propio pliego, y cuya redacción encontraremos en el apartado de control y verificación.

### **5.3. PROPUESTA DE APLICACIÓN: CLAUSULADO**

#### **CA.1. CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO**

##### **CA.1.1. Por la contratación de mujeres:**

Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, una proporción de mujeres al menos 15 puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del EUSTAT para el sector de (...), tomando como referencia la fecha de formalización del contrato.

Alternativa: valoración de la contratación de un número determinado. Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres.

Alternativa: contratación de un número concreto de mujeres y valoración mediante escala. Así, por ejemplo, se valorará con 3 puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a 1 mujeres, con 6 puntos a 2 mujeres, y con 9 puntos a 3 mujeres.

##### **CA.1.2. Por la contratación de mujeres en puestos de responsabilidad o gerencia:**

Se valorará con X puntos el compromiso de emplear para la ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, a un porcentaje mínimo del 50% de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

Alternativa: valoración de la contratación de un número determinado (con o sin escala). Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el

contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

**CA.1.3. Por la contratación de mujeres en todas las nuevas contrataciones (si existe deber de subrogación):**

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, se valorará con X puntos, el compromiso de la contratación de mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación del contrato.

Cláusula alternativa o complementaria: valoración de emplear a mujeres en las nuevas contrataciones de puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, se valorará con X puntos, el compromiso de la contratación de mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones en el marco de la ejecución del contrato para puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.

**CA.1.4. Contratación de mujeres en situación de desventaja social:**

Se valorará con X puntos a las empresas o entidades licitadoras que se comprometan a emplear en la plantilla que ejecutará el contrato a X mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener su contratación durante toda la prestación contractual.

De forma complementaria: se puede establecer un colectivo diana de mujeres específico. Deberá hacerse en función del sector de actividad, la cualificación necesaria, el perfil de personas a emplear y la implicación o los programas de empleo e inserción que disponga cada administración. En todo caso, es necesario definir el perfil de manera objetiva, por ejemplo:

- ◆ Mujeres con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.
- ◆ Mujeres perceptoras de renta garantizada o renta mínima de inserción.
- ◆ Mujeres víctimas de violencia machista.
- ◆ Mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme al Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre

**CA.2. POR LA ADOPCIÓN DE ACCIONES DE MEJORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO**

Se valorará hasta con X puntos el compromiso de la empresa de adoptar alguna o algunas de las siguientes acciones de mejora en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa. Por el compromiso de aplicar o desarrollar cada una de las siguientes acciones se otorgará X puntos:

CA.2.1. Por el compromiso de realizar y aportar un diagnóstico o un análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, en su plantilla o entre las personas beneficiarias de la prestación contractual.

CA.2.2. Por el compromiso de impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato, formación que deberá ser certificada por un organismo oficial o autorizado.

CA.2.3. Por la designación de una persona de la plantilla o por la contratación de una técnica o un técnico en igualdad, como responsable en materia de igualdad.

CA.2.4. Por la aprobación y difusión de un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo, o para prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual; y/o para prevenir las situaciones de violencia machista.

CA.2.5. Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el empleo de lenguaje inclusivo e igualitario en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

CA.2.6. Por el diseño, establecimiento y aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas usuarias o beneficiarias del mismo, siempre que mejoren las ya existentes. Se valorará con X puntos por la aplicación de cada una de las siguientes medidas, debiendo detallar en su propuesta técnica el número de personas beneficiarias desagregadas por sexo, el presupuesto destinado a cada medida:

1. Mejora o ampliación de los permisos, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente.
2. Flexibilización y/o adecuación de la jornada u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo.
3. Servicios de apoyo a la conciliación (dispositivos propios, privados o socio-comunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes; cheque servicio; comedores, guarderías, centros de día o ludotecas).
4. Otras a especificar.

CA.2.7. Por el compromiso de aplicar mejoras laborales a la plantilla que ejecutará el contrato. A tal efecto, se valorará a las empresas que en su propuesta técnica detallen y cuantifiquen desagregadas por sexo las siguientes cuestiones:

1. Las mejoras sobre condiciones laborales y salariales que superen lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, o en el convenio colectivo sectorial y territorial, o en su caso de empresa, y se comprometa a aplicarlas al personal que ejecutará el contrato.
2. La conversión de contratos temporales en contratos indefinidos.
3. La conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa.

4. El diseño y ejecución de acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CA.2.8. Por el compromiso de diseñar y evaluar la prestación contractual con perspectiva de género:

1. Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas.
2. Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la diversidad existente en unas y en otros, y en especial, la situación de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
3. Compromiso de presentar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desglosados e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

### CA.3. CRITERIOS RELACIONADOS CON LA EMPRESA O ENTIDAD LICITADORA

Se valorará hasta con X puntos los siguientes aspectos de la empresa o entidad licitadora en relación con la igualdad de mujeres y hombres.

CA.3.1. Por la cualificación y la experiencia en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal que vaya a ejecutar el contrato:

- ♦ X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del contrato con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ♦ X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del contrato con una experiencia laboral acreditada de al menos tres años en trabajos directamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

CA.3.2. X puntos por disponer y aplicar a la plantilla que ejecute el contrato un convenio de empresa que prevea medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

CA.3.3. X puntos por disponer y aplicar a la ejecución del contrato una certificación o acreditación en materia de igualdad de mujeres y hombres, y se comprometan a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato las medidas y actuaciones exigidas para obtener dicha certificación.

A tal efecto se considerarán válidos aquellos distintivos empresariales en materia de igualdad otorgados por las Administraciones Públicas, como el distintivo "Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades", de Emakunde-Gobierno Vasco, o el distintivo

“Empresa en Igualdad” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, siendo admisibles cualesquiera otros de carácter análogo o equivalente.

#### **CA.4. CRITERIOS RELACIONADOS CON LAS PERSONAS BENEFICIARIAS O USUARIAS DE LA PRESTACIÓN**

Se valorará hasta con X puntos los siguientes aspectos de la empresa o entidad licitadora en relación con la igualdad de mujeres y hombres entre las personas usuarias o beneficiarias de la prestación.

CA.4.1. Por el compromiso de que el número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato no sea inferior al 50% del total, o en su caso, del porcentaje equivalente a su presencia en el ámbito de actuación correspondiente.

CA.4.2. Por el compromiso de presentar al finalizar la prestación contractual un informe con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la prestación contractual.

## **5.4. EJEMPLOS Y BUENAS PRÁCTICAS**

### **GUIA PARA LA INCORPORACION DE CLAUSULAS SOCIALES, AMBIENTALES, ETICAS, LABORALES, LINGÜISTICAS Y DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA/SAN SEBASTIAN**

#### **II.2. Criterios de igualdad:**

“Se otorgarán X puntos al licitador que se comprometa a emplear en la ejecución del contrato a un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad y el resto de licitadores obtendrán una puntuación proporcional.”

“Se valorará con X puntos las medidas concretas de conciliación familiar que el licitador se compromete a aplicar a la plantilla que ejecute el contrato.”

“Se valorará con X puntos la incorporación por parte del licitador en su propuesta de un Plan de Igualdad específico que se aplicará en la ejecución del contrato y que detalle sus políticas de acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.”

## INSTRUCCIÓN SOBRE INCLUSION DE CLAUSULAS SOCIALES, AMBIENTALES, LINGÜÍSTICAS, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y DERIVADAS DE OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CONTRATACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE GALDAKAO.

### 2. Criterios para la igualdad de mujeres y hombres:

En la valoración de la integración de la perspectiva de género de la propuesta presentada por la empresa licitadora, se desglosará la puntuación entre uno o varios de los siguientes apartados, valorándose cada uno de ellos, máximo, en un 5% del total:

#### a) Respecto a la plantilla que ejecutará el contrato:

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

#### b) Respecto a las personas beneficiarias o usuarias de la actividad contractual:

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



## 6. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

### 6.1. CONCEPTO, NORMATIVA Y ANÁLISIS

Se hallan reguladas en el artículo 202 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público:

**Artículo 202. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.**

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

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

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

...

**Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales**



como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

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

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

Analizamos el artículo transcrito desde el punto de vista normativo, y apuntamos algunas recomendaciones:

- 1. Las condiciones especiales de ejecución del contrato se configuran como verdaderas e inexcusables obligaciones** que todas las empresas licitadoras asumen al presentar sus propuestas, y que la empresa adjudicataria deberá cumplir preceptivamente en el momento de prestar el contrato. No suponen un requisito previo, es decir no deben acreditarse en el momento de presentar su propuesta, sino que se exigirá su cumplimiento al ejecutarse el contrato, obviamente una vez adjudicado y solamente a la empresa adjudicataria.
- 2. Es obligatorio establecer al menos una condición especial de ejecución de tipo social, ética, medioambiental, o de otro orden.** Obviamente como esta guía aborda la igualdad de mujeres y hombres se abordarán y se propondrán cláusulas en este ámbito temático, que es el que obviamente constituye nuestra finalidad.
- 3. La legalidad de las condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres es inequívoca, regulada con detalle y avalada de forma expresa por la legislación de contratos públicos.** En materia de igualdad, el artículo 202 establece las siguientes: "favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración...".
- 4. Al igual que sucede con los criterios de adjudicación, las condiciones especiales de ejecución conforman un listado amplio y ejemplificativo, pero no cerrado ni exhaustivo,** por lo que los órganos de contratación pueden establecer diferentes obligaciones en materia de género diferentes a las que refiere el artículo 202.

5. Se reitera la referencia de que las condiciones especiales de ejecución deben estar **“vinculadas al objeto del contrato”**; pero de nuevo aclara el concepto al añadir **“en el sentido del artículo 145”**. Es decir, reiteramos que no se exige una vinculación directa al objeto contractual, al CPV, o al título, sino que debe relacionarse con la propia prestación contractual: cualquier cuestión integrada en la prestación contractual, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluso cuando no formen parte de su sustancia material, en el proceso específico de producción, o en lo referente a las formas de producción o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas.

## 6.2. PROPUESTA DE APLICACIÓN: METODOLOGÍA

Como una de las novedades de la nueva regulación, cabe advertir que el párrafo segundo del punto primero del artículo 202 LCSP establece que **es obligatorio señalar al menos una condición especial de ejecución**.

Y al igual que en el apartado de los criterios de adjudicación consideramos conveniente proponer una **metodología de aplicación**:

1. **Es imprescindible realizar primero un análisis previo del contrato**: valor estimado, características, plazo de ejecución, oferta del mercado, nivel de responsabilidad social del sector a contratar, convenio aplicable, subrogación del personal, así como el número y cualificación necesaria del personal que ejecutará el contrato.
2. En segundo lugar, **se deberá seleccionar la temática o temáticas más adecuadas** a la prestación contractual: sea contratación de mujeres en puestos de responsabilidad, sea la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas, sea datos desagregados por sexo, medidas de conciliación, etc.
3. En tercer lugar, **se deben adaptar las cifras, cuantías o porcentajes conforme a las características del contrato**. Habrá contratos que resulte adecuado y proporcional obligar a que el 50% de la plantilla que ejecute el contrato sean mujeres, pero habrá contratos, por tratarse de sectores notoriamente feminizados o masculinizados cabrá exigir el 20% o el 80%.

Considerando su carácter obligatorio recomendamos su aplicación bajo criterios de prudencia y progresividad, de manera que no se incorporen en los pliegos condiciones especiales de ejecución desproporcionadas en relación con las características del contrato ni con la oferta existente en el mercado.

Y del mismo modo que desaconsejamos el exceso, lo propio cabe decir del defecto. No sería lógico incluir las mismas condiciones especiales de ejecución en un contrato para la redacción de un proyecto técnico por importe de 5.000 euros, que requiere cualificación específica y supone que lo prestará una persona a media jornada en un plazo de dos meses, que en un contrato de atención a domicilio, por importe de un millón de euros, que requerirá cin-

cuenta personas en plantilla, cuya duración con las prórrogas será de cuatro años y que permitirá aplicar efectivas políticas de igualdad.

4. En cuarto lugar, reiteramos que **el pliego deberá señalar el sistema de verificación que permitirá comprobar el efectivo cumplimiento de las cláusulas para la igualdad**, verificación que corresponderá a la persona responsable del contrato o a la persona física o jurídica que designe el órgano de contratación.

Debemos cerrar el círculo, para lo que resulta imprescindible verificar su efectivo cumplimiento. De nada nos servirá redactar e incluir una cláusula de género, si en los propios pliegos no establecemos cómo y cuándo acreditará la empresa adjudicataria su correcta ejecución y qué consecuencias se derivarán de su incumplimiento. Para ello proponemos un sistema de control y verificación, señalando el momento y la documentación específica que deberán presentar las empresas adjudicatarias, y se facilita un verificador específico asociado a cada una de las cláusulas, cuyo texto deberá incluirse en el propio pliego, cuya redacción encontraremos en el apartado de control y verificación.

5. Por último, y antes de abordar el clausulado específico, debemos advertir que **las condiciones especiales de ejecución (de obligado cumplimiento) y los criterios de adjudicación (de asunción voluntaria) son compatibles y plenamente sinérgicos.**

Habrá ocasiones en las que no se trate de elegir entre unas u otros, sino que resultará recomendable incluir ambos, señalando como obligación un listón razonable que la mayoría de las licitadoras puedan cumplir, y que en el momento de incorporar los criterios de adjudicación subamos el nivel, de modo que aquellas empresas que aporten un mayor compromiso y resultados en materia de igualdad de mujeres y hombres obtengan una puntuación más alta por ello.

Por ejemplo, cabe obligar (condición de ejecución) a que se contrate para la ejecución del contrato a una mujer en puestos de cualificación o responsabilidad; y valorar (criterio de adjudicación) a las empresas que se comprometan a contratar a dos mujeres en puestos de cualificación o responsabilidad. Esta compatibilidad y el hecho de que en ocasiones es aconsejable que la misma temática figure como criterio de adjudicación y como condición de ejecución, es la razón por la que muchas de las cláusulas que ahora proponemos ya figuraban en el listado de criterios de adjudicación, pero no está de más que recordemos las diferencias a tener en cuenta:

- Las condiciones de ejecución son de cumplimiento obligatorio, pero los criterios de adjudicación en fase de licitación pueden o no ser asumidos por las licitadoras (lógicamente si la empresa licitadora se compromete a los mismos se convierten en obligatorios para la empresa adjudicataria).
- En consecuencia, la redacción de las cláusulas difiere, pues en el caso de los criterios de adjudicación se valorarán los compromisos que deseen

asumir las empresas licitadoras, mientras que las condiciones de ejecución obligarán a una determinada actuación en materia de género.

- En el caso de que la misma temática figure en ambos apartados, tengamos siempre en cuenta que debe existir una plena coherencia entre ambas: estableciendo las condiciones de ejecución un nivel mínimo y obligatorio, mientras que los criterios de adjudicación valorarán siempre los compromisos voluntarios que superen dicho mínimo obligatorio.

## **6.3. PROPUESTA DE APLICACIÓN: CLAUSULADO**

### **CE.1. CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO**

#### **CE.1.1. Contratación de mujeres:**

La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, una proporción de mujeres al menos 5 puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del EUSTAT para el sector de (...), tomando como referencia la fecha de publicación del anuncio de licitación.

Alternativa: obligar a la contratación de un número determinado de mujeres. La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres.

#### **CE.1.2. Contratación de mujeres en puestos de responsabilidad o gerencia:**

La empresa adjudicataria deberá emplear para la ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, a un porcentaje mínimo del 50% de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

Alternativa: obligación de contratar a un número determinado de mujeres. La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

#### **CE.1.3. Contratación de mujeres en las nuevas contrataciones (si existe deber de subrogación):**

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, deberá contratar a mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación del contrato.

Cláusula alternativa o complementaria: obligación de emplear a mujeres en las nuevas contrataciones de puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, deberá contratar a

mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones en el marco de la ejecución del contrato para puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.

#### **CE.1.4. Contratación de mujeres en situación de desventaja social:**

La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato a X mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener su contratación durante toda la prestación contractual.

De forma complementaria: se puede establecer un colectivo diana de mujeres específico. Deberá hacerse en función del sector de actividad, la cualificación necesaria, el perfil de personas a emplear y la implicación o los programas de empleo e inserción que disponga cada administración. En todo caso, es necesario definir el perfil de manera objetiva, por ejemplo:

- ◆ Mujeres con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.
- ◆ Mujeres perceptoras de renta garantizada o renta mínima de inserción.
- ◆ Mujeres víctimas de violencia machista.
- ◆ Mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme al Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre

### **CE.2. POR LA ADOPCIÓN DE ACCIONES DE MEJORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO**

Se exigirá de la empresa adjudicataria la adopción de alguna o algunas de las siguientes acciones de mejora en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa:

CE.2.1. Realizar y aportar un diagnóstico o un análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, en su plantilla o entre las personas beneficiarias de la prestación contractual.

CE.2.2. Impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato, formación que deberá ser certificada por un organismo oficial o autorizado.

CE.2.3. Designar a una persona de la plantilla o contratar a una técnica o técnico en igualdad, como responsable en materia de igualdad.

CE.2.4. Aprobar y difundir un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo, o para prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual; y/o para prevenir las situaciones de violencia machista.

CE.2.5. Aprobar y difundir un protocolo específico para el empleo de lenguaje inclusivo e igualitario en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

CE.2.6. Diseñar, establecer y aplicar X número de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas beneficiarias del mismo, siempre que mejoren las ya existentes. A tal efecto la obligación se concretará sobre alguna o algunas de las siguientes medidas, cuyas personas beneficiarias deberán desagregarse por sexo:

1. Mejora o ampliación de los permisos, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente.
2. Flexibilización y/o adecuación de la jornada u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo.
3. Servicios de apoyo a la conciliación (dispositivos propios, privados o socio-comunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes; cheque servicio; comedores, guarderías, centros de día o ludotecas).
4. Otras a especificar.

CE.2.7. Aplicar mejoras laborales a la plantilla que ejecutará el contrato. A tal efecto, se podrá exigir alguna o algunas de las siguientes medidas que deberán desagregarse por sexo:

1. Mejoras sobre condiciones laborales y salariales que superen lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, o en el convenio colectivo sectorial y territorial, o en su caso de empresa, y se comprometa a aplicarlas al personal que ejecutará el contrato.
2. La conversión de contratos temporales en contratos indefinidos.
3. La conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa.
4. El diseño y ejecución de acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CE.2.8. Diseñar y evaluar la prestación contractual con perspectiva de género:

- ♦ Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas.
- ♦ Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la diversidad existente en unas y en otros, y en especial, la situación de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- ♦ Presentar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desglosados e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

### CE.3. RELACIONADOS CON LA EMPRESA O ENTIDAD LICITADORA

CE.3.1. Se exigirá de la empresa adjudicataria que el personal que ejecute el contrato posea una cualificación y la experiencia en materia de igualdad de mujeres y hombres:

- ♦ X personas con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad de mujeres y hombres, formación que deberá ser certificada por un organismo oficial o autorizado.
- ♦ X personas adscritas a la ejecución del contrato con una experiencia laboral acreditada de al menos tres años en trabajos directamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

### CE.4. RELACIONADOS CON LAS PERSONAS BENEFICIARIAS O USUARIAS DE LA PRESTACIÓN

Se exigirá de la empresa adjudicataria alguno alguna o algunas de las siguientes obligaciones y actuaciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres:

CE.4.1. El número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato no sea inferior al 50% del total.

CE.4.2. Se deberá presentar al finalizar la prestación contractual un informe con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la prestación contractual.

## 6.4. EJEMPLOS Y BUENAS PRÁCTICAS

### DISPOSICIONES GENERALES

LEHENDAKARITZA

1560

*LEY 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.*

#### Artículo 4.– Cláusulas sociales en la contratación pública.

1.– Los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incluir los requerimientos pormenorizados de carácter social sobre el modo de ejecutar el contrato que sean adecuados a sus características, tales como la obligación de dar trabajo a personas desempleadas de larga duración, la organización a cargo del contratista de actividades de formación para personas jóvenes y desempleadas, la adopción de medidas de promoción de la igualdad de género o de medidas de integración de las personas inmigrantes, la obligación de contratar para la ejecución del contrato a un número de personas con discapacidad superior al legalmente establecido, y otros análogos.

Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública aprobada por el Parlamento Vasco. Incorpora requerimientos o condiciones especiales de ejecución referidos a la promoción de la igualdad de género.

## **Norma Foral 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras del Sector Público Foral.**

---

### **Artículo 8. Inclusión de cláusula de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.**

Los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos de obras incorporarán una cláusula relativa a la obligación de adoptar medidas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los siguientes términos:

*«1. La empresa adjudicataria estará obligada a aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de conformidad con lo que prevé el artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.*

---

*2. La empresa contratista 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 y verificar que, en su caso, la empresa subcontratista también ha establecido las mismas medidas.*

*3. En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa contratista cuente con una representación desequilibrada de mujeres en la plantilla vinculada a la ejecución del contrato, deberá realizar 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.*

Norma Foral 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras del Sector Público Foral. La Diputación Foral de Gipuzkoa establece condiciones especiales de ejecución del contrato para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

## **7. CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN**

Debemos insistir en la enorme importancia de la fase de cumplimiento y verificación. El motivo es que por desgracia una vez que se han incorporado en los pliegos las cláusulas para la igualdad parece que el objetivo se ha logrado, pero en modo alguno es así.

Y es cierto que de manera creciente muchas administraciones públicas incorporan en sus pliegos diferentes cláusulas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, pero no es menos cierto que solo una pequeña parte verifica y comprueba realmente su adecuado cumplimiento por parte de las empresas adjudicatarias.

Nos hallamos en verdad ante un mal endémico, no de la contratación pública con perspectiva de género, sino de la contratación pública en general. Así que la experiencia nos conduce a una conclusión muy clara: la clave de bóveda de la contratación pública responsable se halla en la verificación de su cumplimiento.

No todas las empresas son iguales ni incumplidoras por sistema, pero es cierto que en muchas ocasiones las licitadoras saben que las cláusulas sociales y de género no se com-



prueban ni se exige la acreditación de su cumplimiento, por lo que asumir compromisos no les supone ningún problema. Incluso en ocasiones los pliegos incorporan disposiciones como: “el órgano de contratación en cualquier momento podrá requerir a la empresa adjudicataria para que acredite el efectivo cumplimiento de las cláusulas para la igualdad”, pero dicha advertencia sigue siendo insuficiente pues en raras ocasiones se lleva a cabo.

Para evitarlo es fundamental establecer un procedimiento homogéneo en los pliegos. De este modo lanzamos un mensaje muy claro a las personas físicas o jurídicas licitadoras en el sentido de que las cláusulas deben cumplirse de manera efectiva, que les corresponderá siempre y en todo caso (y sin requerimiento previo) acreditar su cumplimiento aportando la documentación preestablecida, que se verificará su correcta ejecución, y que de su incumplimiento se derivarán consecuencias graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ejemplo del sistema de control y seguimiento de las cláusulas sociales de la Diputación Foral de Bizkaia.

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

1. Primero señalaremos en los pliegos que todas las cláusulas para la igualdad constituyen obligaciones contractuales esenciales, categorización establecida en la Ley 9/2017 de contratos públicos, para darles el máximo valor contractual.
2. Señalaremos expresamente que su incumplimiento implicará el establecimiento de sanciones, la posible resolución del contrato y el incurrir en una futura prohibición para contratar con las administraciones públicas.
3. Cada cláusula de género la asociaremos a su correspondiente verificador, que remite a un sistema de control y acreditación de cumplimiento estandarizado, cuya descripción o texto literal deberá incluirse en los propios pliegos, y que facilitamos en este apartado.
4. Estos verificadores señalan la documentación específica que deberán presentar las empresas adjudicatarias y que permitirán de manera rápida y fácil comprobar el efectivo cumplimiento de cada cláusula, pues requiere tan solo examinar determinada documentación una o dos veces al año y cotejar su contenido con las obligaciones y compromisos asumidos por la empresa adjudicataria.
5. La carga de la prueba y la obligación de acreditar el cumplimiento de las cláusulas para la igualdad corresponde a la empresa adjudicataria, pero además deberán hacerlo siempre y en todo caso, pues dicha obligación ya se establece previamente en los pliegos.
6. Se asignará expresamente la función de control y verificación a la persona responsable del contrato o al órgano de seguimiento. En su caso les corresponderá también iniciar un expediente de imposición de sanciones o de resolución del contrato.
7. Se proporciona plena transparencia e igualdad de trato al procedimiento, puesto que todas las empresas licitadoras (o adjudicatarias, o contratistas) conocen de antemano qué documentación deberán aportar en caso de resultar adjudicatarias y en algunos casos será el propio órgano contratante quien facilite determinada información o señale el modo de obtenerlo.

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

## **CUMPLIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LAS CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD.**

1. Los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de género se consideran obligaciones contractuales esenciales, por lo que en caso de incumplimiento y en función de la gravedad, se derivarán las siguientes consecuencias:
  - Imposición de penalidades que el órgano de contratación deberá estimarse en función de su gravedad hasta un máximo del 10% del precio del contrato.
  - Resolución del contrato por incumplimiento culpable, lo que pudiera además implicar la inhabilitación para licitar durante el plazo de dos años en cualquier procedimiento público de licitación.
2. La empresa contratista estará obligada al cumplimiento de todos los criterios de adjudicación y de todas las condiciones especiales de ejecución del contrato en materia de género, debiendo además presentar la documentación señalada en el presente pliego para la verificación de su cumplimiento.
3. La persona responsable o la unidad de seguimiento del contrato deberán verificar la documentación presentada, y evaluar la adecuación y la conformidad respecto de los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de género asumidas por el contratista.
4. La persona responsable o la unidad de seguimiento del contrato deberán informar sobre los posibles incumplimientos del contratista en materia de cláusulas sociales, y en su caso, propondrá el inicio del procedimiento de imposición de penalidades o de resolución del contrato.

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

### **Artículo 202. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.**

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

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

**Artículo 211. Causas de resolución.**

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

**Artículo 62. Responsable del contrato.**

*“1... los órganos de contratación deberán designar un responsable del contrato al que corresponderá supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de la prestación pactada, dentro del ámbito de facultades que aquellos le atribuyan.”*

**Artículo 194. Daños y perjuicios e imposición de penalidades.**

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

A continuación, en el presente cuadro se indican los verificadores asociados a cada una de las cláusulas, de forma que el texto que figura de la columna derecha (documentación a presentar), se deberá incluir en los pliegos, acompañando a cada una de las cláusulas para la igualdad que se hallan incorporado. En la columna izquierda, se referencia cada una de las cláusulas (Ref) y en la columna central su descripción, para facilitar su rápida localización. Por ejemplo:

**CA 1.1. Se refiere al Criterio de Adjudicación 1.1.** (contratación de mujeres) conforme a los modelos de clausulados antes propuestos para los criterios de adjudicación.

**CE.2.2. Se refiere a la Condición Especial de Ejecución 2.2.** (horas de formación en materia de igualdad), conforme a la propuesta de incorporación de clausulado relativa a las condiciones especiales de ejecución.

<b>Ref.</b>	<b>Cláusula</b>	<b>DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR</b>
CA.1.1 CE.1.1	Contratación de mujeres.	Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá presentar: <ol style="list-style-type: none"> <li>Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de número de personas trabajadoras desglosadas por sexo.</li> <li>Declaración sobre el número total de personas contratadas adscritas a la ejecución del contrato, así como número de mujeres y porcentaje de mujeres sobre el total.</li> </ol>
CA.1.2. CE.1.2.	Contratación de mujeres en puestos de responsabilidad o gerencia.	Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá presentar: <ol style="list-style-type: none"> <li>Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de número de personas trabajadoras, sexo, antigüedad en la empresa, categoría profesional y bases de cotización.</li> <li>Declaración nominal y numérica sobre el número total de personas contratadas adscritas a la ejecución del contrato en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados, así como número y porcentaje de mujeres en dichos puestos.</li> </ol>
CA.1.3. CE.1.3.	Contratación de mujeres en todas las nuevas contrataciones.	Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá presentar: <ol style="list-style-type: none"> <li>Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de número de personas trabajadoras, sexo y antigüedad en la empresa.</li> <li>Declaración nominal y numérica de todos los nuevos contratos realizados en la última anualidad.</li> </ol>
CA.1.4. CE.1.4.	Contratación de mujeres en situación de desventaja social.	Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá presentar: <ol style="list-style-type: none"> <li>Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de número de personas trabajadoras, sexo y antigüedad en la empresa.</li> <li>Declaración nominal y numérica sobre el número total de personas contratadas en situación de desventaja social adscritas a la ejecución del contrato.</li> <li>Certificado de servicios públicos sociales o una entidad cuya finalidad sea la inserción sociolaboral, acreditativo de la situación de desventaja social de las personas contratadas (previo consentimiento y cumplimiento de la Ley de Protección de datos de carácter personal).</li> </ol>

<b>Ref.</b>	<b>Cláusula</b>	<b>DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR</b>
CA.2.1. CE.2.1.	Diagnóstico o análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, o entre las personas beneficiarias.	En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar una copia del diagnóstico o análisis, que (en su caso) deberá ser certificado por una persona con formación especializada en igualdad; o bien acompañado de una declaración responsable de haber participado en el mismo la plantilla de la empresa o la representación legal de la plantilla.
CA.2.2. CE.2.2.	Formación en materia de igualdad.	Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá presentar un certificado expedido por la empresa o la persona formadora, indicativo de contenidos, duración y personas asistentes.
CA.2.3. CE.2.3.	Designación de una persona responsable en materia de igualdad.	En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar un certificado emitido por la empresa indicativo de la designación nominal de un trabajador o trabajadora; o bien copia del contrato mercantil comprensivo de la contratación de una persona técnica en igualdad, con indicación de tareas asignadas y duración del contrato.
CA.2.4. CE.2.4.	Protocolo o medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.	En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar una copia del protocolo o las medidas adoptadas y breve memoria de su impacto, que (en su caso) deberán ser certificados por una persona con formación especializada en igualdad; o bien acompañado de una declaración responsable de haber participado la plantilla de la empresa o la representación legal de la plantilla.
CA.2.5. CE.2.5.	Protocolo específico para el empleo de lenguaje inclusivo e igualitario.	En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar una copia del protocolo específico para el empleo del lenguaje inclusivo e igualitario, así como de una breve descripción de la difusión realizada.  Con carácter anual se deberá presentar en soporte informático una copia de toda la documentación, publicidad, cartelería y cuantos materiales escritos o gráficos haya utilizado la empresa adjudicataria.

<b>Ref.</b>	<b>Cláusula</b>	<b>DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR</b>
CA.2.6. CE.2.6.	Medidas de conciliación a la plantilla.	<p>Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá presentar:</p> <p>Una copia de las medidas concretas de conciliación y una memoria técnica comprensiva de su contenido, duración, efectos y personas beneficiarias. En su caso se podrá requerir que la memoria esté avalada por personal con formación especializada de al menos 150 horas en igualdad de mujeres y hombres (se adjuntará certificado acreditativo); o por la plantilla de la empresa o la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.</p>
CA.2.7. CE.2.7.	Mejoras laborales	<p>Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá presentar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Declaración nominal de todas las personas afectadas por las mejoras laborales, indicando en qué han consistido: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mejoras salariales.</li> <li>– Conversión de contratos temporales en indefinidos.</li> <li>– Ampliación de la jornada laboral todos los nuevos contratos realizados en la última anualidad.</li> <li>– Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</li> </ul> </li> <li>2. Informes ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de número de personas trabajadoras, bases de cotización, sexo y antigüedad en la empresa, referidos a la fecha de formalización del contrato y un año después.</li> </ol>
CA.2.8. CE.2.8.	Diseño y evaluación con perspectiva de género	<p>Con carácter previo a la emisión de la factura final, la empresa adjudicataria deberá aportar una memoria técnica con los siguientes contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnóstico previo relativo a las desigualdades de género en el marco de la prestación.</li> <li>2. Actuaciones correctoras diseñadas y efectivamente aplicadas.</li> <li>3. Evaluación del impacto de las actuaciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres para las personas beneficiarias de la prestación, o para la plantilla de trabajadoras y trabajadores. Se deberá presentar datos desglosados e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.</li> </ol>

<b>Ref.</b>	<b>Cláusula</b>	<b>DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR</b>
CA.3.1. CE.3.1.	Cualificación y experiencia en igualdad	En el plazo de un mes desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Certificado académico de la formación en materia de igualdad de las personas adscritas a la ejecución del contrato.</li> <li>2. Acreditación mediante certificaciones específicas, o contratos de trabajo, mercantiles o profesionales de la experiencia acreditada de al menos tres años en trabajos directamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ol>
CA.3.2.	Convenio de empresa con medidas de igualdad	En el plazo de un mes desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar una copia del convenio de empresa con indicación expresa de las medidas específicas de igualdad.
CA.3.3.	Certificado de igualdad	En el plazo de un mes desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar una copia de la certificación o el distintivo oficial.
CA.4.1. CE.4.1.	Porcentaje de mujeres beneficiarias	Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá aportar una declaración con el número total de personas usuarias o beneficiarias de la prestación con desagregación de sexo (y en su aportar caso hojas de firmas o asistencia).
CA.4.2. CE.4.2.	Datos desagregados por sexo	Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá aportar una declaración jurada indicando el número total de personas usuarias o beneficiarias de la prestación con desagregación de sexo (y en su aportar caso hojas de firmas o asistencia).





## II. SUBVENCIONES PÚBLICAS.

## INTRODUCCIÓN

### TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Esta guía se propone la incorporación transversal, preceptiva y general de la perspectiva de género en todas las subvenciones públicas.

Por lo tanto, sin desmerecer el hecho de que se concedan subvenciones específicas a equipos deportivos femeninos, o se convoquen subvenciones específicas para asociaciones de mujeres, lo que proponemos es la inclusión de la perspectiva de género en todas las convocatorias de subvenciones a equipos deportivos y en todas las subvenciones para el fomento del asociacionismo.

Y sin criticar la necesidad y la acción positiva de que se convoquen y concedan ayudas para acciones formativas a mujeres desempleadas, lo que se pretende es un alcance más amplio, de forma que todas las convocatorias en los ámbitos formativos y de empleo incluyan de forma transversal y obligatoria la perspectiva de género.

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

Como ejemplo de esta transversalidad resulta de interés la guía para la inclusión de cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas en los procedimientos de subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia, aprobada mediante Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 16/2018, de 27 de febrero.

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

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

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

## **NORMATIVA APLICABLE**

Rige la concesión de subvenciones públicas la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Así como su desarrollo reglamentario a través del 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.

Advertimos de entrada que la normativa nacional de subvenciones no realiza ni una sola mención a la perspectiva de género ni a la igualdad de mujeres y hombres. Obsta decir que no estaría de más su actualización.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca sigue vigente 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.

No obstante, debe tenerse en cuenta que se encuentra en fase avanzada de tramitación la Ley de Ayudas y Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi, cuya aprobación se prevé en 2019. A modo de avance y ejemplo de la evolución, citamos su artículo 7, que se refiere a los principios generales:

### **Artículo 7. Principios generales.**

2. Para promover el cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres, la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi incorporará, cuando proceda, la perspectiva de género en el diseño, la planificación, la gestión y el otorgamiento de sus subvenciones a fin de promover la igualdad de oportunidades entre sexos mediante la eliminación de desigualdades y el fomento de la igualdad de mujeres y hombres.

En el estricto ámbito competencial de las tres Diputaciones vascas, citamos las respectivas normativas forales, y en todas ellas se establece como principio general la igualdad de mujeres y hombres:

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

**Artículo 7. Principios generales.**

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

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

**Artículo 7. Principios generales.**

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

- ◆ Norma Foral 11/2016, de Subvenciones del Territorio Histórico de Álava. La normativa alavesa es la más reciente, y no es casualidad que entre los territorios históricos sea la que se refiere a la perspectiva de género de forma más precisa y reiterada. Vemos un par de ejemplos:

Se ha tenido en cuenta en la redacción de esta Norma Foral los principios de igualdad entre hombres y mujeres que inspiraron el Segundo Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en Álava (Acuerdo 1008/2005 del Consejo de Diputados de 8 de noviembre, BOTHA número 133 de 25-11-2005) y el contenido de la Ley 4/2005, del Parlamento Vasco, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

**Artículo 7. Principios generales**

2. Las subvenciones, 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.

Como vemos, la normativa de subvenciones públicas se refiere a la igualdad de mujeres y hombres, pero la regulación es bidireccional, ya que a su vez la legislación

específica para la igualdad de mujeres y hombres se refiere a la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones públicas.

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

#### **Artículo 18. Disposiciones generales.**

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

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

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

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

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

#### **Artículo 24. Asociaciones y organizaciones.**

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

#### **Artículo 35. Subvenciones públicas.**

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

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

Y, por último, cabe citar tanto la Norma Foral 2/2015, del 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa (artículo 26), como los artículos 41 a 48 de la Norma Foral de las Juntas Generales de Bizkaia, 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

#### **Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

Artículo 41. —Incorporación preceptiva de la perspectiva de género en las subvenciones

1. Con la finalidad de desarrollar una estrategia transversal de género y dentro del marco normativo vigente referido a la adopción de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad en el ámbito subvencional, la

Diputación Foral de Bizkaia tendrá la obligación de incorporar la perspectiva de género en la concesión de subvenciones públicas.

2. En cualquier caso, para la incorporación de la perspectiva de género en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, se seguirá el procedimiento previsto en la presente sección para cada fase del procedimiento.

### **Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres**

Artículo 26. Incorporación de la perspectiva de género en la concesión de subvenciones.

1. La Diputación Foral de Gipuzkoa tendrá la obligación de incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de subvenciones con el fin de desarrollar la estrategia del mainstreaming de género.

## **CONCEPTO Y PROCEDIMIENTO**

Las subvenciones públicas se definen como aportaciones dinerarias otorgadas por una Administración Pública, cuyos beneficiarios o beneficiarias pueden ser tanto particulares, como entidades públicas o privadas. La entrega dineraria se realiza sin contraprestación directa de los beneficiarios o beneficiarias y la aportación está sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo o proyecto, la realización de una actividad, o la concurrencia de una situación. Y el objetivo, proyecto, acción o comportamiento financiado debe tener por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública, interés social o de promoción de una finalidad pública.

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

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

1. Prohibición para resultar beneficiario o beneficiaria.
2. Requisitos que deberán poseer las entidades o las personas concurrentes.
3. Criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención, y ponderación de los mismos.
4. Órganos competentes para la ordenación, instrucción y resolución del procedimiento de concesión de la subvención.
5. Obligaciones de las entidades, empresas o personas beneficiarias.

En los apartados siguientes expondremos y analizaremos las posibilidades de incorporar criterios relacionados con la igualdad en las subvenciones públicas, y en el siguiente cuadro realizamos un resumen procedimental con referencias a la legislación aplicable:

<b>FASE DEL PROCEDIMIENTO</b>	<b>NORMATIVA</b>
<b>PROHIBICIÓN PARA RESULTAR BENEFICIARIA O BENEFICIARIO</b>	Art. 13.2. LGS Art. 50.5. TRLHPV Arts. 3 y 24 LIMH
<b>REQUISITOS DE LAS PERSONAS O ENTIDADES BENEFICIARIAS</b>	Arts. 11.1. y 13.1. LGS Arts. 50.1 y 51.1. TRLHPV Art. 20.2 LIMH
<b>COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTIVO Y DE VALORACIÓN</b>	Arts. 3.7, 20.4. y 20.5. LIMH Arts. 14.4., 51, 53 y DA 1ª LOI
<b>CRITERIOS DE VALORACIÓN</b>	Arts. 17 y 23 LGS Art. 60 RGLS Art. 35 LOI Art. 20.2 y 24 LIMH Art. 51.1. TRLHPV
<b>OBLIGACIONES</b>	Arts. 14, 32, 37, 56 y 57 LGS Arts. 50.2. TRLHPV Art. 20.3 LIMH

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

**RGLS:** Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la LGS.

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

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

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



# 1. PROHIBICIÓN PARA CONCURRIR

## NORMATIVA

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

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

### **Artículo 4. Relaciones con la Administración.**

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

No obstante, sí que hallamos menciones específicas en la legislación foral y autonómica, así como en la normativa específica de igualdad:

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

### **Artículo 50. Beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas.**

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

- ◆ Ley 4/2005, 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.

**Artículo 24. Asociaciones y organizaciones.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ◆ Norma Foral 11/2016, de Subvenciones del Territorio Histórico de Álava

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

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

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

## **ANÁLISIS**

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

Por lo tanto, cabe preguntarse si es legal excluir o prohibir el acceso a las personas físicas o jurídicas cuya actuación sea discriminatoria o cuyos fines resulten contrarios al principio de igualdad de mujeres y hombres.

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

Otros preceptos transcritos exigen que para incurrir en dicha prohibición debe “haber sido objeto de sanción administrativa o penal por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el periodo impuesto en la correspondiente sanción”; pero en este caso debe conocerse y acreditarse que ha existido una sanción penal o administrativa al respecto.

Pero sí nos interesa la regulación de las Diputaciones de Gipuzkoa y Bizkaia, que con idéntica redacción señalan que **“no podrán obtener la consideración de beneficiarias aquellas asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proce-**

**so de admisión o en su funcionamiento, ni aquéllas que realicen algún tipo de actividad que sea discriminatoria por razón de sexo”.**

Del mismo modo, el artículo 24.2. de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres nos sirve de modelo y aval de legalidad cuando señala que **“Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo”.**

Desde el punto de vista jurídico cabe afirmar que resulta plenamente legal que cualquier Administración Pública y cualquier órgano concedente establezca una prohibición para concurrir a una convocatoria de subvención a aquellas organizaciones, empresas o entidades cuyos fines, sistema de admisión, funcionamiento, trayectoria o actuación sean manifiestamente discriminatorios entre mujeres y hombres, o bien contrarios al principio de igualdad.

A efectos prácticos, aunque también jurídicos, debemos tener en cuenta que la carga de la prueba corresponde a la administración pública concedente, pues en caso de que se presente una entidad que incurre en discriminación (en sus estatutos, admisión o funcionamiento, por ejemplo), deberá probarse por parte de dicha administración esta discriminación, puesto que en caso contrario sería fácilmente impugnable y no se podría excluir a dicha entidad.

Para evitar recursos y problemas, cabe aconsejar que este supuesto de las prohibiciones para concurrir se utilice en casos concretos y notorios, por ejemplo, el de aquellas entidades que no admitan a mujeres como socias, usuarias o beneficiarias. En este caso bastaría como medio de prueba objetivo y suficiente la escritura fundacional o los estatutos. En casos no tan flagrantes será preciso que el propio órgano que convoca y concede la subvención pruebe de modo fehaciente dicha actuación discriminatoria.

## MODELO DE CLÁUSULA

### PROPUESTA APLICATIVA

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

1. Las personas físicas o jurídicas cuyos fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos sean contrarios al principio de igualdad de mujeres y hombres.
2. Las personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas en firme en vía administrativa, laboral o penal por vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
3. Las entidades o empresas que incumplan las obligaciones establecidas en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, o en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
4. Tampoco podrán ser subvencionadas aquéllas actividades que discriminen por razón de sexo.

## BUENAS PRÁCTICAS

### DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

#### DEPARTAMENTO DE CULTURA, TURISMO, JUVENTUD Y DEPORTES

*Bases reguladoras de las ayudas para la difusión y promoción cultural gestionadas por el Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deportes.*

2. No podrán obtener la condición de beneficiaria de las subvenciones reguladas en estas bases las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 12 de la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa, ni quienes se hallen incursas en prohibición legal o inhabilitación por discriminación por razón de sexo de conformidad con lo dispuesto en la disposición final sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## 2. REQUISITOS PARA LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIA O BENEFICIARIO

### NORMATIVA

No encontramos ninguna referencia específica a la igualdad de mujeres y hombres como requisito de acceso a la condición de beneficiaria o beneficiario en la Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre, que se limita a indicar que deberá indicarse en las bases reguladoras y en la convocatoria cuáles son esos requisitos.

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

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

Y del mismo modo, 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, se limita a señalar que deberán señalarse los requisitos que deberán reunir las personas físicas o jurídicas beneficiarias:

**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.

No obstante, sí que tenemos un precepto de referencia en 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.**

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

## ANÁLISIS

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

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

Recordamos que uno de los principios generales antes citado, indica que: “Para promover el cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres, la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi incorporará, cuando proceda, la perspectiva de género en el diseño, la planificación, la gestión y el otorgamiento de sus subvenciones a fin de promover la igualdad de oportunidades entre sexos mediante la eliminación de desigualdades y el fomento de la igualdad de mujeres y hombres”

Por lo tanto, resultará razonable y proporcionado incluir requisitos específicos de acceso, cuando en una convocatoria determinada resulte necesario avanzar en la eliminación de las desigualdades, por ejemplo si se trata de sectores específicos en los que las mujeres se hallan infrarrepresentadas en sus órganos directivos, o entre las personas

beneficiarias de la actividad, o en la propia plantilla que ejecuta la actividad o proyecto, o si se considera necesario que se disponga de una trayectoria o formación mínima determinada en materia de igualdad.

Quizá sea preciso explicar que las prohibiciones para concurrir que hemos abordado anteriormente implican la imposibilidad de concurrir a una convocatoria de subvención y deben basarse en una conducta negativa, sancionable o que contraría de forma manifiesta el principio de igualdad de mujeres y hombres. Y su consecuencia es la imposibilidad de participar en la convocatoria y percibir dicha subvención.

No obstante, en el caso de los requisitos de acceso, los efectos son similares (no poder resultar beneficiarios o beneficiarias), pero procedimentalmente no significa una exclusión, sino que la administración pública concedente fija un listón para delimitar qué personas físicas o jurídicas podrán resultar beneficiarias. Consiste así en una exigencia positiva o un mérito que deben reunir las personas físicas o jurídicas concurrentes. Al respecto, cabe tener en cuenta la inexistencia de un derecho subjetivo al otorgamiento de una subvención, sino que tal posibilidad depende de los requisitos que establezca para cada caso la Administración Pública u órgano concedente.

Utilicemos un ejemplo: en una convocatoria de ayudas a la contratación, no podríamos establecer una prohibición para concurrir para las empresas cuyos cargos directivos estén compuestos en un 70% por hombres, pero sí que sería posible y legal establecer un requisito de acceso solo para empresas en las que al menos el 40% de los cargos directivos los ostentan mujeres. El objetivo es promover la igualdad de oportunidades entre sexos, eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad de mujeres y hombres, por lo tanto, el requisito está justificado y resulta proporcionado.

El establecimiento de dichos requisitos resulta completamente legal y cuenta con la habilitación expresa de la Ley 4/2005: **“entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres”** (art. 20.2.).

Al respecto, deben tenerse en cuenta tres advertencias:

- ♦ Que la convocatoria o las bases reguladoras especifiquen de forma objetiva, clara y concreta cuáles son los requisitos en materia de género, que resultan necesarios para obtener la condición de entidad beneficiaria.
- ♦ Que las condiciones exigidas sean proporcionales con el objeto y el contenido de la subvención.
- ♦ Que los requisitos exigidos se adapten a los diferentes sectores de actuación, pues no existe el mismo nivel de sensibilización sobre igualdad en el ámbito de la cooperación al desarrollo que en el deporte. En consecuencia, los requisitos deberán ser diferentes.

## MODELO DE CLÁUSULA

### PROPUESTA APLICATIVA

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

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

Se podrán incluir en las bases reguladoras uno varios de los siguientes requisitos de acceso:

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



## BUENAS PRÁCTICAS



RESOLUCIÓN 193E/2017, de 8 de mayo, de la Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, por la que se aprueba la convocatoria de la subvención a entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de proyectos en materia de igualdad de género y conciliación "

### Base 2. Beneficiarias

1. Podrán obtener la condición de beneficiarias las entidades sin ánimo de lucro que reúnan los siguientes requisitos:
  - a) Tengan domicilio social en Navarra.
  - b) Contar con personal con experiencia profesional de dos años, como mínimo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y/o un mínimo de 120 horas de formación en igualdad entre mujeres y hombres, impartida por organismos públicos o Universidades (públicas o privadas) o bien haber realizado la formación en el Procedimiento para la Integración de la Igualdad de Género en Empresas, IGE.

## 3. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR O EVALUADOR

### MARCO LEGAL

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

#### Artículo 3. Principios Generales.

##### 7. Representación equilibrada.

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

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

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

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

### **Artículo 23. Disposición general.**

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

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

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

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

### **Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.**

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

### **Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.**

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

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

### **Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.**

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

Y recordamos que se halla en fase de tramitación (la redacción de esta guía se realiza en octubre de 2018) como anteproyecto de ley, la que se aprobará en 2019 como Ley del régimen de Ayudas y Subvenciones del Gobierno Vasco, y se refiere a la composición equilibrada en su artículo 19:

## **Artículo 19. Procedimientos de concesión.**

1. ...

La propuesta de concesión se formulará al órgano concedente por el órgano gestor previo informe de un órgano colegiado. La composición del órgano colegiado será la que establezcan las correspondientes bases reguladoras. En cualquier caso, y salvo que se justifique debidamente la imposibilidad o gran dificultad para su cumplimiento, se procurará en dicho órgano una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%. En el resto, cuando los dos sexos estén representados.

## **ANÁLISIS**

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

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

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

El principio general de la representación equilibrada supone la participación de todas y todos en la toma de decisiones política, administrativa, social y económica.

Por desgracia existen todavía opiniones jurídicas (las ideológicas las obviemos), que cuestionan la legalidad de las cuotas, de las listas cremallera, de la presencia equilibrada entre sexos, o de las composiciones paritarias de órganos. Puesto que la argumentación jurídica de legalidad sería muy extensa, vamos a señalar dos referencias que por sí mismas resultan clarificadoras:

La Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de enero de 2001, sobre el Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Recomendación 96/694 en la que se exige que se favorezca el equilibrio de géneros en todas las políticas y en todas las Comisiones, tanto a escala de la Unión Europea como a escala nacional e internacional, con una

participación que no debe ser inferior al cuarenta por ciento para cada género. En ella, el Parlamento Europeo emplea una argumentación que deseamos destacar:

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

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

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

En el ámbito nacional, resulta ineludible acudir a la Sentencia nº 13/2009 del Tribunal Constitucional, de 19 de enero de 2009, frente al recurso de inconstitucionalidad 4057-2005 interpuesto frente a la Ley del Parlamento Vasco 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

Entre otros, fue impugnado el artículo referido a la composición paritaria de los órganos directivos y colegiados, pero el fallo del Constitucional lo declaró conforme a derecho, destacando entre sus argumentos jurídicos: “que se trata tan sólo de un mandato, no de una regla; que la norma resulta razonable en cuanto los miembros de tales órganos deben reunir los requisitos de mérito y capacidad; y por último porque la regla se puede excepcionar si se justifica debidamente su no pertinencia”. El Tribunal además argumenta: “con ella se pretende corregir una situación histórica de discriminación de las mujeres en la vida pública”; y “la medida es adecuada porque no comporta un sacrificio innecesario de derechos fundamentales”.

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

## MODELO DE CLÁUSULA

### PROPUESTA APLICATIVA

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

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

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

## BUENAS PRÁCTICAS

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

«En la composición de la comisión evaluadora para el otorgamiento de las subvenciones públicas se garantizará 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 que se respeta el equilibrio cuando la proporción en uno u otro caso no sea superior ni inferior al 60%-40%.»

## 4. CRITERIOS DE VALORACIÓN

### MARCO LEGAL

La Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre, se limita a señalar en su artículo 17.3.a) que las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones deberán concretar los criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y, en su caso, 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.

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, se refiere también a la posibilidad de incluir la perspectiva de género entre los criterios de valoración a los efectos de otorgamiento de las subvenciones públicas:

### **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:

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.

Y la Norma Foral 11/2016, de 19 de octubre, de Subvenciones del Territorio Histórico de Álava

### **Artículo 16. Bases reguladoras de la concesión de las subvenciones.**

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

h) Entre los criterios de concesión, y siempre que sea adecuado al objeto de la subvención, se incluirá uno que valore la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada.

## **ANÁLISIS**

La legislación de subvenciones públicas prevé que la selección de los beneficiarios y beneficiarias se realice mediante concurrencia competitiva -que es el sistema ordinario-, y mediante concesión directa, sistema este de carácter excepcional y al que nos referiremos en el siguiente capítulo, al abordar los convenios públicos.

El procedimiento ordinario conlleva una mayor salvaguarda de los principios de publicidad, igualdad y no discriminación. Estas garantías se derivan del régimen de concurrencia, siendo necesario que el órgano colegiado evalúe las solicitudes "conforme con

los criterios, formas y prioridades de valoración establecidos en la norma reguladora de la subvención o, en su caso, en la convocatoria».

Por lo tanto, es necesario:

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

Resulta evidente que el establecimiento de los criterios de valoración constituye una fase del procedimiento por completo idónea para el señalamiento de cláusulas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres: la valoración de las propuestas de las personas jurídicas o físicas concurrentes supone un eje central y decisivo del procedimiento, ya que determinará cuáles o quiénes serán las entidades o personas beneficiarias.

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

En el caso de las subvenciones públicas, la normativa es mucho menos restrictiva que la de contratos públicos, y en esta fase de evaluación de las propuestas podemos incorporar diversas cláusulas que no podrían en ningún modo valorarse en la contratación, por ejemplo:

- ♦ Los objetivos estatutarios o la finalidad social de la entidad (que la entidad posea como objetivo la promoción de la igualdad).
- ♦ Que en el momento de presentar su propuesta esté compuesta su plantilla por un número determinado de mujeres.
- ♦ Que cuente en sus órganos directivos con un porcentaje determinado de mujeres.
- ♦ Que apliquen determinadas políticas de igualdad a la totalidad de su plantilla y no solamente a la que prestará la actividad que será objeto de subvención.

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

- ♦ El ámbito a subvencionar, pues no procederán idénticos criterios para subvenciones en cultura que en fiestas o deportes.
- ♦ El tejido social/económico/asociativo que previsiblemente concurrirá en dicho ámbito sectorial, lo que se traduce en el nivel, trayectoria, formación y sensibilización en materia de igualdad de las potenciales concurrentes y be-



beneficiarias de la subvención: con un nivel bajo o incipiente los criterios deberán ser menores y más prudentes.

- ♦ Por lo tanto, es preciso conocer las fortalezas y debilidades en materia de igualdad de las entidades que podrán concurrir, por ejemplo, de los clubs deportivos, o de las asociaciones culturales, o de promoción del comercio.
- ♦ La circunscripción geográfica local, comarcal, provincial o autonómica de la convocatoria.
- ♦ La previsión de si serán pocas las personas físicas o jurídicas que concurrirán, o por el contrario serán muchas y habrá una verdadera competencia entre las mismas, lo que favorece sin duda la incorporación de cláusulas para la igualdad.
- ♦ Los propios objetivos de cada administración pública en materia de igualdad de mujeres y hombres. Habrá localidades que consideren prioritario incrementar el porcentaje de mujeres participantes o beneficiarias de las actividades derivadas de las subvención; habrá entidades públicas que deseen promover la participación de mujeres en las juntas directivas de las asociaciones locales; o que su objetivo sea el uso de un lenguaje inclusivo e igualitario como acción de sensibilización general; o que el personal que presta los servicios y actividades objeto de la subvención posea una formación específica en materia de igualdad, etcétera.
- ♦ Por último, hay que considerar la progresividad y que en muchas ocasiones se trata de convocatorias que se repiten anualmente. En estos casos conviene comenzar con criterios de valoración accesibles e ir subiendo el listón de forma gradual, de manera que se vaya exigiendo de las personas físicas o jurídicas concurrentes una mejora progresiva en materia de igualdad para lograr los puntos establecidos.

## MODELOS DE CLÁUSULAS

### A. CRITERIO RELACIONADO CON LAS PERSONAS PERCEPTORAS

Es habitual que en determinadas subvenciones se incremente la cuantía en el caso de que sean mujeres las beneficiarias de la subvención, por ejemplo, en la concesión de ayudas sociales, o en la subvención a la contratación de personas desempleadas, o en el caso de ayudas para personas emprendedoras de negocios o actividades económicas.

No obstante, estamos abordando los criterios de valoración, por lo que para este caso indicamos que también cabe puntuar el hecho de que sea una mujer, o un número de mujeres, o un perfil específico de mujeres en situación de desventaja social, o un porcentaje de mujeres quienes resulten beneficiarias o receptoras de la subvención. Para estos casos se propone la siguiente cláusula:

### **A.1. Personas destinatarias de la subvención:**

En el caso de que la persona receptora de la subvención sea una mujer (o un hogar monomarental, o un % mínimo a determinar de mujeres, o una mujer víctima de violencia de género) se concederán X puntos.

### **B. CRITERIOS RELACIONADOS CON LA EMPRESA O ENTIDAD LICITADORA**

Se valorará hasta con X puntos los siguientes aspectos de la empresa o entidad concurrente en relación con la igualdad de mujeres y hombres.

B.1. X puntos por el hecho de 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.

B.2. X puntos por la acreditación de que el porcentaje de mujeres de la entidad en puestos u órganos directivos es de al menos el 40%.

B.3. X puntos si la entidad posee experiencia y trayectoria en materia de igualdad de mujeres y hombres en los últimos tres años, debiendo acreditar actuaciones y trabajos más relevantes realizados.

B.4. X puntos en el caso de que X personas (se deberá indicar un número concreto) trabajadoras y/o socias de las entidades o empresas concurrentes poseen formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres.

B.5. X puntos por la acreditación de que la plantilla de la empresa, o el número de personas socias de la entidad se ha compuesto al menos en un 50% por mujeres durante los últimos tres años.

B.6. X puntos por disponer de una certificación o acreditación vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres. A tal efecto se considerarán válidos aquellos distintivos empresariales en materia de igualdad otorgados por las Administraciones Públicas, como el distintivo "Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades", de Emakunde-Gobierno Vasco, o el distintivo "Empresa en Igualdad" del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, siendo admisibles cualesquiera otros de carácter análogo o equivalente.

### **C. CRITERIOS RELACIONADOS CON LA PRESTACIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Se valorará hasta con X puntos el compromiso de la empresa o entidad concurrente de adoptar alguna o algunas de las siguientes acciones de mejora en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa. Por el compromiso de aplicar o desarrollar cada una de las siguientes acciones se otorgará un punto:

C.1. Por el compromiso de realizar y aportar un diagnóstico o un análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la empresa o entidad, en su plantilla o entre las personas beneficiarias de la prestación contractual.

C.2. Por el compromiso de impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecute la prestación, actividad o proyecto.

C.3. Por la designación de una persona de la plantilla o por la contratación de una técnica o técnico en igualdad, como responsable en materia de igualdad.

C.4. Por la aprobación y difusión de un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo, o para prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación o actividad; y/o para prevenir las situaciones de violencia machista.

C.5. Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el empleo de lenguaje inclusivo e igualitario en la empresa o entidad, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del proyecto o actividad, se utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

C.6. Por el diseño, establecimiento y aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el proyecto o para las personas usuarias o beneficiarias del mismo, siempre que mejoren las ya existentes. Se valorará con X puntos por la aplicación de cada una de las siguientes medidas, debiendo detallar en su propuesta técnica el número de personas beneficiarias y el presupuesto destinado a cada medida:

1. Mejora o ampliación de los permisos, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente.
2. Flexibilización y/o adecuación de la jornada u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo.
3. Servicios de apoyo a la conciliación (dispositivos propios, privados o socio-comunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes; cheque servicio; comedores, guarderías, centros de día o ludotecas).
4. Otras a especificar.

C.7. Por el compromiso de aplicar mejoras laborales a la totalidad de la plantilla que ejecute la prestación, actividad o proyecto. A tal efecto, se valorará a las empresas o entidades que en su propuesta técnica detallen y cuantifiquen:

1. Las mejoras sobre condiciones laborales y salariales que superen lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras, o en el convenio colectivo sectorial y territorial, o en su caso de empresa, y se comprometa a aplicarlas al personal que ejecutará el contrato.
2. La conversión de contratos temporales en contratos indefinidos.
3. La conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa.
4. El diseño y ejecución de acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

C.8. Por el compromiso de que en la memoria o informe final de la ejecución del contrato se aportarán los datos estadísticos de personas beneficiarias o usuarias que deberán estar desagregados por sexo, con el número y porcentaje concreto de mujeres y de hombres.

C.9. Por el compromiso de incorporar la perspectiva de género en la memoria técnica para la prestación de la actividad o proyecto:

- ♦ Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas.
- ♦ Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la diversidad existente en unas y en otros, y en especial, la situación de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- ♦ Compromiso de presentar una memoria sobre el impacto de género del proyecto o actividad, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desglosados e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

#### **D. CRITERIOS RELACIONADOS CON LAS PERSONAS BENEFICIARIAS O USUARIAS DE LA ACTIVIDAD**

Se valorará hasta con X puntos los siguientes aspectos de la empresa o entidad concurrente en relación con la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres entre las personas usuarias o beneficiarias de la prestación.

D.1. Por el compromiso de que el número de mujeres beneficiarias o usuarias no sea inferior al 50% del total, o en su caso, del porcentaje equivalente a su presencia en el ámbito de actuación correspondiente.

D.2. Por el compromiso de presentar al finalizar la prestación contractual un informe con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la prestación, actividad o proyecto.

#### **E. CRITERIOS RELACIONADOS CON LA CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD SUBVENCIONADA**

##### **E.1. Por la contratación de mujeres:**

Se valorará con X puntos a aquellas empresas o entidades concurrentes que se comprometan a emplear en la plantilla que realizará la prestación, actividad o proyecto al menos a un 50% de mujeres.

Alternativa: valoración de la contratación de un número determinado. Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que realizará la prestación, actividad o proyecto al menos a X mujeres.

## **E.2. Por la contratación de mujeres en puestos de responsabilidad o gerencia:**

Se valorará con X puntos el compromiso de emplear para la ejecución del proyecto o actividad a un porcentaje mínimo del 50% de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

Alternativa: valoración de la contratación de un número determinado. Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que realizará la prestación, actividad o proyecto al menos a X mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

## **E.3. Por la contratación de mujeres en todas las nuevas contrataciones (si existe deber de subrogación):**

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución de la prestación o actividad, se valorará con X puntos, el compromiso de la contratación de mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones que realice la empresa o entidad para la prestación del contrato.

Cláusula alternativa o complementaria: valoración de emplear a mujeres en las nuevas contrataciones de puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución de la prestación o actividad, se valorará con X puntos, el compromiso de la contratación de mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones para puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.

## **E.4. Contratación de mujeres en situación de desventaja social:**

Se valorará con X puntos a las empresas o entidades licitadoras que se comprometan a emplear en la plantilla que ejecutará la prestación, servicio o actividad a X mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener su contratación durante toda la prestación del proyecto o actividad subvencionada.

De forma complementaria: se puede establecer un colectivo diana de mujeres específico. Deberá hacerse en función del sector de actividad, la cualificación necesaria, el perfil de personas a emplear y la implicación o los programas de empleo e inserción que disponga cada administración. En todo caso, es necesario definir el perfil de manera objetiva, por ejemplo:

- ◆ Mujeres con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.
- ◆ Mujeres perceptoras de renta garantizada o renta mínima de inserción.
- ◆ Mujeres víctimas de violencia machista.
- ◆ Mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme al Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

## BUENAS PRÁCTICAS

**DECRETO FORAL de la Diputación Foral de Bizkaia 115/2018, de 22 de agosto, por el que se establecen las bases y convocatoria de subvenciones para la promoción de la empleabilidad de las personas jóvenes desempleadas del Territorio Histórico de Bizkaia, del ejercicio 2018.**

### **Artículo 10.— Procedimiento de concesión y criterios de valoración**

- b) La idoneidad del itinerario, o curso de formación propuesto para favorecer la inserción laboral de mujeres en sectores masculinizados. La consideración del itinerario, o curso de formación como idóneo a los efectos del apartado anterior otorgará:
- 1) 10 puntos si el 80% al menos son mujeres.
  - 2) 5 puntos si el 50% al menos son mujeres.

## **DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA**

### **DEPARTAMENTO DE CULTURA, TURISMO, JUVENTUD Y DEPORTES**

*Bases reguladoras de las ayudas para la difusión y promoción cultural gestionadas por el Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deportes.*

d) La participación de mujeres en la producción, en los equipos técnicos y artísticos. Hasta 15 puntos, en función de la siguiente tabla:

<u>Concepto</u>	<u>Ponderación</u>
Alta participación $\geq 50$ %	15
Participación considerable $\geq 30$ %	10
Escasa participación $< 30$ %	0

Se dividirá el gasto destinado para esta modalidad de subvenciones entre la suma total de puntos obtenidos por el conjunto de las solicitudes admitidas en cada una de las modalidades. La cantidad resultante será el valor del punto, que se multiplicará por el número de puntos obtenidos por la entidad solicitante para obtener la subvención correspondiente.

*ORDEN de 13 de junio de 2018, del Consejero de Salud, por la que se regula la concesión de subvenciones para promocionar la actividad física en el ámbito local de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el ejercicio 2018.*

#### **Artículo 11.– Criterios de valoración de las solicitudes.**

d) Atención especial a las desigualdades socioeconómicas, de género y otras: hasta 10 puntos.

- Desigualdades socioeconómicas medidas por índice de privación: hasta 5 puntos.
  - Quintil de privación 1: 1 punto.
  - Quintil de privación 2: 2 punto.
  - Quintil de privación 3: 3 punto.
  - Quintil de privación 4: 4 punto.
  - Quintil de privación 5: 5 punto.
- Otras desigualdades (género, discapacidad, inmigración, etc.): hasta 5 puntos.

#### **EPE Donostia Kultura. Actividades culturales.**

Bases específicas para la concesión de subvenciones para el año 2018.

#### **5. Igualdad: hasta 15 puntos.**

Se valorarán los siguientes aspectos:

- La incorporación de criterios de igualdad de mujeres y hombres en la estructura y funcionamiento de la asociación.
- La inclusión de la perspectiva de igualdad de género entre los objetivos y acciones del programa.

**Ámbito: (Cooperación al Desarrollo y Derechos Humanos)**

**Línea de subvención 1: Cooperación Internacional al desarrollo anual: Programas dirigidos a proyectos cuyo objetivo principal sea Gasto Corriente**

## **Artículo 9.- Criterios de valoración**

- b) Exposición y coherencia entre los objetivos descritos, las actividades propuestas, los resultados esperados y los recursos para su implementación. Incorporación del enfoque de género de forma coherente en los diferentes apartados (hasta 5 puntos)
- d) Utilización de indicadores de género para la recopilación de datos de seguimiento y evaluación sobre la participación efectiva de las mujeres y los hombres en la provisión de los servicios y de los recursos que se utilizarán en el proyecto (hasta 1 puntos)
- f) Información precisa sobre la población beneficiaria directa e indirecta, desagregada por sexo y los criterios de selección de la misma (hasta 2 puntos).
- i) Inclusión de medidas para superar las limitaciones sobre la participación de las mujeres en todo el ciclo del proyecto (horarios / lugar / información...) (hasta 2 puntos)
- j) Promoción de relaciones e intercambio de experiencias entre las organizaciones y asociaciones bilbainas con las comunidades y organizaciones de los países empobrecidos con prioridad para asociaciones feministas y/o de mujeres y aquellas que trabajen de forma explícita a favor de la defensa y promoción de los DDHH. (hasta 1 puntos).
- p) Evaluación del impacto en función del género (hasta 3 puntos). Para su valoración se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:
- metodología utilizada en el análisis, diseño, ejecución y evaluación, teniendo en cuenta la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases;
  - indicadores de seguimiento y evaluación concretos y verificables, tanto del proceso, como de los resultados y objetivos. Se deberá procurar la incorporación de indicadores cuantitativos y cualitativos;
  - coherencia con la estrategia general del proyecto;
  - viabilidad y sostenibilidad de los resultados y objetivos, desde el punto de vista técnico, económico e institucional.





SECCIÓN I  
ADMINISTRACIÓN FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA  
Juntas Generales

Juntas Generales de Bizkaia

NORMA FORAL 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

**Artículo 45. — Criterios de valoración**

1. Las bases reguladoras o las convocatorias de subvenciones públicas incorporarán algunos de los siguientes criterios, como mínimo dos de ellos, de valoración de las solicitudes presentadas, relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, u otros de carácter semejante, salvo a los decretos reguladores que les sea aplicable el artículo 22.5 y estén relacionados con mejora de las infraestructuras públicas, situaciones imprevisas o de emergencia, o con actuaciones tendentes al cumplimiento de los objetivos de déficit o deuda:

- a) El número y porcentaje previsto de mujeres que se beneficiarán de la subvención.
- b) El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la ejecución del proyecto o actividad subvencionada.
- c) La contratación de mujeres en aquellos sectores de actividad en los que se encuentren subrepresentadas, siempre que sea superior al menos en cinco puntos al porcentaje medio recogido en los datos estadísticos del Eustat, relativos a la población activa por género y rama de actividad correspondiente.
- d) El número de mujeres que ocuparán puestos cualificados, de gerencia o de responsabilidad en la ejecución del proyecto o actividad subvencionada.
- e) El número y porcentaje de mujeres en situación o riesgo de exclusión social que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la ejecución del proyecto o actividad subvencionada.
- f) La trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de las políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.
- g) El compromiso de aplicar a la plantilla que ejecutará el proyecto o actividad medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- h) La incorporación en la memoria justificativa de la subvención de una evaluación del impacto de género, con indicadores y datos desglosados por sexo y/o género y otras variables, identificación de desigualdades, medidas puestas en marcha para abordarlas e impacto logrado a favor de la igualdad.
- i) 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, promoción, formación, salud laboral, política retributiva y derechos y medidas relativas a la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, u otras.

2. Las bases reguladoras o las convocatorias de subvenciones públicas deberán establecer una ponderación mínima de los criterios de valoración en materia de igualdad de mujeres y hombres sobre el total.

## 5. OBLIGACIONES

### MARCO LEGAL

La Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre, como es habitual en este análisis del régimen legal de las subvenciones públicas no realiza ninguna mención en materia de igualdad de mujeres y hombres, sino que se limita a establecer las normas generales. Entre ellas destacamos:

#### **Artículo 14. Obligaciones de los beneficiarios.**

1. Son obligaciones del beneficiario:

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

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, reitera la disposición genérica:

#### **Artículo 50. Beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas.**

2. Son obligaciones del beneficiario:

a) Realizar la actividad o encontrarse en la situación que fundamente la concesión de la subvención.

### ANÁLISIS

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

Al igual que sucede en el ámbito de la contratación pública, todas las personas o entidades que concurren a la convocatoria asumen y aceptan las obligaciones establecidas, que deberán cumplir preceptivamente en la prestación del proyecto o la actividad subvencionada.

El establecimiento de obligaciones posee el valor añadido de su plena efectividad, ya que los criterios de valoración pueden ser asumidos en mayor o menor medida por las entidades beneficiarias, o pueden ser asumidos por unas entidades sí y por otras no. Por el contrario, al señalar obligaciones materiales y formales, las personas físicas o ju-

rídicas que resulten beneficiarias deberán cumplirlas en todo caso, lo que nos garantiza los resultados y efectos deseados.

La legislación estatal, autonómica y foral reitera que las entidades o personas beneficiarias deberán “cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de las subvenciones”; por lo que será imprescindible que en las bases reguladoras y en el posterior convenio de colaboración se establezcan las obligaciones concretas y específicas en materia de género.

Su cumplimiento posteriormente deberá verificarse, y las entidades beneficiarias deberán acreditarlo, pues en caso contrario incurrirían en una infracción leve o grave, cuyas consecuencias serían la imposición de sanciones y/o el reintegro de las cuantías percibidas.

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

- ♦ Se deberán cumplir las obligaciones establecidas en la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres.
- ♦ Se deberá garantizar la plena igualdad de mujeres y hombres en el marco de la actividad subvencionada.
- ♦ Se deberá garantizar el principio de no discriminación en las políticas laborales de selección, promoción y clasificación profesional.

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

## MODELOS DE CLÁUSULAS

**Cláusula general:** Conforme al artículo 14.1.a) de la Ley General de Subvenciones 38/2003, constituye un deber inexcusable para la persona, empresa o entidad beneficiaria el realizar la actividad y adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la presente subvención. En consecuencia y atendiendo al principio de transversalidad, en las bases reguladoras o en la convocatoria correspondiente, se incorporan las siguientes obligaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, que preceptivamente se deberán cumplir en el marco de ejecución del proyecto o actividad subvencionada.

## **A. OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA PRESTACIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

A.1. Se deberá elaborar y aportar un diagnóstico o un análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la empresa o entidad, en su plantilla o entre las personas beneficiarias de la prestación contractual.

A.2. Se deberán impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a todo el personal que ejecute la prestación, actividad o proyecto.

A.3. Se deberá designar una persona de la plantilla o contratar una técnica o técnico en igualdad, como responsable en materia de igualdad, que ejercerá además la interlocución directa con el órgano concedente de la subvención en todas las cuestiones relacionadas con la perspectiva de género.

A.4. Se deberá aprobar, aplicar, difundir y utilizar un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo, o para prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación o actividad; y/o para prevenir las situaciones de violencia machista.

A.5. Se deberá aprobar, difundir y aplicar un protocolo específico para el empleo de lenguaje inclusivo e igualitario en la empresa o entidad, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución de la actividad o proyecto, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

A.6. Se deberán diseñar y aplicar al menos X medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el proyecto o para las personas usuarias o beneficiarias del mismo, siempre que mejoren las ya existentes. Se valorará con x puntos por la aplicación de cada una de las siguientes medidas, debiendo detallar en su propuesta técnica el número de personas beneficiarias, el presupuesto destinado a cada medida:

1. Mejora o ampliación de los permisos, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente.
2. Flexibilización y/o adecuación de la jornada u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo.
3. Servicios de apoyo a la conciliación (dispositivos propios, privados o socio-comunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes; cheque servicio; comedores, guarderías, centros de día o ludotecas).
4. Otras a especificar.

A.7. Se deberán aplicar mejoras laborales a la plantilla que ejecute la prestación, actividad o proyecto. Dichas medidas serán una o varias de las siguientes:

1. Mejoras sobre condiciones laborales y salariales que superen lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras, o en el convenio colectivo

sectorial y territorial, o en su caso de empresa, y se comprometa a aplicarlas al personal que ejecutará el proyecto o actividad subvencionada.

2. La conversión de X contratos temporales en contratos indefinidos.
3. La conversión de X contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa.
4. El diseño y ejecución de acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A.8. En la memoria o informe final de la ejecución del contrato se deberán aportar datos estadísticos de personas beneficiarias o usuarias que deberán estar desagregados por sexo, con el número y porcentaje concreto de mujeres y de hombres.

## **B. CRITERIOS RELACIONADOS CON LAS PERSONAS BENEFICIARIAS O USUARIAS DE LA ACTIVIDAD**

B.1. El número de mujeres beneficiarias o usuarias no será inferior al 50% del total.

B.2. Al finalizar la prestación contractual se deberá presentar un informe con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la prestación, actividad o proyecto.

## **C. CRITERIOS RELACIONADOS CON LA CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD SUBVENCIONADA**

### **C.1. Por la contratación de mujeres:**

Las empresas o entidades subvencionadas deberán emplear en la plantilla que realizará la prestación, actividad o proyecto al menos a un 50% de mujeres.

Alternativa: contratación de un número determinado. Las empresas o entidades subvencionadas deberán emplear en la plantilla que realizará la prestación, actividad o proyecto al menos a X mujeres.

### **C.2. Contratación de mujeres en puestos de responsabilidad o gerencia:**

Las empresas o entidades subvencionadas deberán emplear para la ejecución del proyecto o actividad a un porcentaje mínimo del 50% de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

Alternativa: obligación de contratar a un número determinado. Las empresas o entidades subvencionadas deberán emplear en la plantilla que realizará la prestación, actividad o proyecto al menos a X mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

### **C.3. Por la contratación de mujeres en todas las nuevas contrataciones (si existe deber de subrogación):**

Si existiera el deber de subrogar al personal, o bien la entidad o empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución de la prestación o actividad, se deberá emplear a mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones que realice la empresa o entidad para la prestación del proyecto o actividad.

### **C.4. Contratación de mujeres en situación de desventaja social:**

Las empresas o entidades beneficiarias de la subvención deberán emplear en la plantilla que ejecutará la prestación, servicio o actividad a X mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener su contratación durante toda la prestación contractual.

De forma complementaria: se puede establecer un colectivo diana de mujeres específico. Deberá hacerse en función del sector de actividad, la cualificación necesaria, el perfil de personas a emplear y la implicación o los programas de empleo e inserción que disponga cada administración. En todo caso, es necesario definir el perfil de manera objetiva, por ejemplo:

- ◆ Mujeres con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.
- ◆ Mujeres perceptoras de renta garantizada o renta mínima de inserción.
- ◆ Mujeres víctimas de violencia machista.
- ◆ Mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme al Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

## **BUENAS PRÁCTICAS**

**Decreto Foral 32/2018, del Consejo de Gobierno Foral de 3 de julio. Aprobar las bases reguladoras generales y la convocatoria de la concesión de subvenciones, diferentes líneas de ayuda para evitar la despoblación de los municipios del Territorio Histórico de Álava**

La entidad beneficiaria de la subvención garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos, en cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres. Al amparo de la citada Ley, en las imágenes que pudieran publicarse, no se exhibirá a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, se evitarán los estereotipos sexistas y se potenciará la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

## **Juntas Generales de Bizkaia**

### **NORMA FORAL 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

#### **Artículo 46.— Obligaciones de las personas físicas y jurídicas beneficiarias**

Entre las obligaciones de las personas físicas y jurídicas beneficiarias de las ayudas otorgadas por el Sector Público Foral de Bizkaia, se deberán incluir de manera preceptiva las siguientes, salvo que razones de interés público justifiquen la exención de estas obligaciones en cuyo caso el órgano proponente deberá presentar informe justificativo:

- a) Las personas físicas o jurídicas deberán promover la igualdad de mujeres y hombres en la definición de los puestos de trabajo, acceso, contratación y extinción, clasificación profesional, promoción, formación, seguridad y salud laboral, política retributiva, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, y en la acción sindical, representación y negociación colectiva, asegurando unas condiciones laborales dignas, decentes y no discriminatorias.
- b) Las personas físicas o jurídicas deberán velar porque el tratamiento, protagonismo y valoración de mujeres y hombres sea equivalente y el fomento de una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género, tanto en la información escrita, oral, iconográfica, acciones publicitarias, comunicación interna y externa, formal e informal como en los materiales generados o relacionados con la ejecución del proyecto o actividad.
- c) Las personas físicas o jurídicas con una plantilla superior a 250 personas deberán acreditar el cumplimiento de la obligación de disponer de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como de su aplicación efectiva.
- d) Las personas físicas o jurídicas con más de quince personas trabajadoras en plantilla deberán garantizar la adopción de medidas para prevenir, actuar, dar seguimiento, evaluar y erradicar la violencia machista en el ámbito laboral, y específicamente las relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo.



# **C**

## **III. CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS PÚBLICOS.**



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

La aplicación del concepto de convenio a figuras completamente dispares, la ausencia de una ley específica de convenios públicos (como sí la hay de contratos y de subvenciones), el uso en ocasiones abusivo de la figura del convenio, y la complejidad para diferenciar en algunos casos un convenio de un contrato y de un subvención, dio lugar a que el Tribunal de Cuentas en su Dictamen 878 de 30 de noviembre de 2010, denunciara las insuficiencias y problemas de la regulación de los convenios administrativos y propusiera soluciones.

El citado Dictamen marcó un punto de inflexión, y sus recomendaciones fueron recogidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), e incluso aparece citado en su Preámbulo. Desde entonces, la LRJSP dedica su Capítulo VI (artículos 47 a 53) a los convenios públicos. Y con esta base, podemos ir delimitando el concepto y definición jurídica de los convenios públicos:

En primer lugar, está claro que los convenios no son contratos, así lo establece el artículo 6 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público:

#### **Artículo 6. Convenios y encomiendas de gestión.**

1. Quedan excluidos del ámbito de la presente Ley los convenios, cuyo contenido no esté comprendido en el de los contratos regulados en esta Ley o en normas administrativas especiales celebrados entre sí por la Administración General del Estado, las Entidades Gestoras y los Servicios Comunes de la Seguridad Social, las Universidades Públicas, las Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, las Entidades locales, las entidades con personalidad jurídico pública de ellas dependientes y las entidades con personalidad jurídico privada, siempre que, en este último caso, tengan la condición de poder adjudicador.

...

2. Estarán también excluidos del ámbito de la presente Ley los convenios que celebren las entidades del sector público con personas físicas o jurídicas sujetas al derecho privado, siempre que su contenido no esté comprendido en el de los contratos regulados en esta Ley o en normas administrativas especiales.

Pero sí que algunos convenios están comprendidos en el ámbito jurídico de las subvenciones públicas, es el caso de los convenios que formalizan la concesión de una subvención en régimen de concurrencia, y los convenios que deben formalizar la concesión de una subvención directa (sin concurrencia pública). Así lo establece la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones:

#### **Artículo 16. Convenios y contratos con Entidades Colaboradoras.**

1. Se formalizará un convenio de colaboración entre el órgano administrativo concedente y la entidad colaboradora en el que se regularán las condiciones y obligaciones asumidas por ésta.

...

5. En el supuesto de que las entidades colaboradoras sean personas sujetas a derecho privado se seleccionarán previamente mediante un procedimiento sometido a los principios de publicidad, concurrencia, igualdad y no discriminación y la colaboración se formalizará mediante convenio.

#### **Artículo 22. Procedimientos de concesión.**

...

2. Podrán concederse de forma directa las siguientes subvenciones:

a) Las previstas nominativamente en los Presupuestos Generales del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales, en los términos recogidos en los convenios y en la normativa reguladora de estas subvenciones.

b) Aquellas cuyo otorgamiento o cuantía venga impuesto a la Administración por una norma de rango legal, que seguirán el procedimiento de concesión que les resulte de aplicación de acuerdo con su propia normativa.

c) Con carácter excepcional, aquellas otras subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

#### **Artículo 28. Concesión directa.**

1. La resolución de concesión y, en su caso, los convenios a través de los cuales se canalicen estas subvenciones establecerán las condiciones y compromisos aplicables de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

Los convenios serán el instrumento habitual para canalizar las subvenciones previstas nominativamente en los Presupuestos Generales del Estado, o en los de las corporaciones locales, sin perjuicio de lo que a este respecto establezca su normativa reguladora.

Por último, acudimos a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), cuyos artículos 47 a 53 se refieren a los convenios públicos:

#### **Artículo 47. Definición y tipos de convenios.**

1. Son convenios los acuerdos con efectos jurídicos adoptados por las Administraciones Públicas, los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes o las Universidades públicas entre sí o con sujetos de derecho privado para un fin común.

No tienen la consideración de convenios, los Protocolos Generales de Actuación o instrumentos similares que comporten meras declaraciones de intención de contenido general o que expresen la voluntad de las Administraciones y partes suscriptoras para actuar con un objetivo común, siempre que no supongan la formalización de compromisos jurídicos concretos y exigibles.

Los convenios no podrán tener por objeto prestaciones propias de los contratos. En tal caso, su naturaleza y régimen jurídico se ajustará a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

2. Los convenios que suscriban las Administraciones Públicas, los organismos públicos y las entidades de derecho público vinculados o dependientes y las Universidades públicas, deberán corresponder a alguno de los siguientes tipos:

a) Convenios interadministrativos firmados entre dos o más Administraciones Públicas, o bien entre dos o más organismos públicos o entidades de derecho público vinculados o dependientes de distintas Administraciones públicas, y que podrán incluir la utilización de medios, servicios y recursos de otra Administración Pública, organismo público o entidad de derecho público vinculado o dependiente, para el ejercicio de competencias propias o delegadas.

Quedan excluidos los convenios interadministrativos suscritos entre dos o más Comunidades Autónomas para la gestión y prestación de servicios propios de las mismas, que se registrarán en cuanto a sus supuestos, requisitos y términos por lo previsto en sus respectivos Estatutos de autonomía.

b) Convenios intradministrativos firmados entre organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de una misma Administración Pública.

c) Convenios firmados entre una Administración Pública u organismo o entidad de derecho público y un sujeto de Derecho privado.

...

#### **Artículo 48. Requisitos de validez y eficacia de los convenios.**

1. Las Administraciones Públicas, sus organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes y las Universidades públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán suscribir convenios con sujetos de derecho público y privado, sin que ello pueda suponer cesión de la titularidad de la competencia.

7. Cuando el convenio instrumente una subvención deberá cumplir con lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en la normativa autonómica de desarrollo que, en su caso, resulte aplicable.

La aprobación de la LRJSP despeja un poco la visión, por lo que vamos a fijar algunos conceptos:

Los convenios públicos conforman acuerdos jurídicos vinculantes suscritos por las Administraciones Públicas, u organismos públicos o entidades de derecho público, bien entre sí, o bien con sujetos de derecho privado, y siempre para un fin común (art. 47.1).

Por lo tanto, según con quién se suscriban, existen convenios intradministrativos (suscritos con entidades públicas dependientes), interadministrativos (entre diferentes entidades de derecho público), o con entidades o empresas privadas (art. 47.2).

Queda claro que los convenios no son contratos ni pueden realizar prestaciones propias de contratos (art. 47.1), es decir onerosas.

Pero la distinción entre convenios y subvenciones es menos clara: el artículo 48.7 LRJSP señala que en caso de que el convenio instrumente una subvención debe cumplir lo establecido en la Ley General de Subvenciones. Por lo tanto, la línea divisoria entre convenio sujeto o no a la normativa de subvenciones debe fijarse en el hecho de si el acuerdo de colaboración implica que toda la aportación dineraria corresponde a la Administración Pública (en cuyo caso se sujetará a la normativa de subvenciones), o si la aportación económica se comparte entre las partes del convenio (no se aplicará la legislación de subvenciones públicas).

Por lo tanto, no existe una figura unitaria ni una definición jurídica unívoca sobre los convenios públicos, pero vamos a citar sus diferentes tipologías e indicaremos aquellas que resultan de interés para la integración de cláusulas con perspectiva de género:

1. Amalgama de figuras bajo la denominación de convenio. Primero y para despejar el panorama vamos a citar una diversidad de figuras con la denominación de convenio pero que carecen de interés para la aplicación de cláusulas de igualdad, y su categorización se aleja de lo pretendido en esta guía. Nos referimos a convenios urbanísticos, convenios educativos, convenios universitarios, convenios económicos con el Estado, convenios de expropiación, convenios en el ámbito de la defensa, convenios internacionales, o convenios de encomienda. Carecen de interés en nuestro objetivo.
2. Convenios entre diferentes Administraciones Públicas, así como convenios suscritos entre administraciones públicas y sus organismos públicos o entidades de derecho público vinculados o dependientes. Claramente descritos en el artículo 47 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y por lo tanto sujetos a la misma.
3. Convenios entre administraciones públicas y sujetos de derecho privado (entidades, empresas, particulares), igualmente sujetos a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### 4. Convenios sujetos a la legislación de subvenciones públicas.

- 4.1. Convenios que formalizan una subvención en régimen de concurrencia. Se trata del supuesto señalado en el artículo 16 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Se trata de una subvención y el convenio implica tan solo el instrumento que formaliza el procedimiento de adjudicación de una subvención pública.

Lo relevante es que, al tratarse de una subvención, dicho convenio deberá contener y plasmar las cláusulas de igualdad que ya incorporaban las bases reguladoras o la convocatoria de la correspondiente subvención y aquellas a las que se hubiera comprometido la persona física o jurídica concurrente (y ahora entidad colaboradora).

- 4.2. Convenios que formalizan una subvención en régimen de concesión directa. Existen tres supuestos específicos en los que cabe conceder subvenciones sin convocatoria pública ni sistema competitivo entre posibles entidades beneficiarias, sino a través de una concesión directa (por vía excepcional, nominales en los presupuestos, o previa existencia de una norma con rango legal).

Así lo establece el artículo 22.2 de la Ley General de Subvenciones 38/2003, que hemos transcrito arriba, por lo que de nuevo la calificación jurídica es de subvención, pues como indica el artículo 48.7 LRJSP: en el caso de que el convenio instrumente una subvención debe cumplir lo establecido en la Ley General de Subvenciones.

En estos casos puesto que no hay concurrencia las cláusulas de igualdad deberán establecerse como obligaciones que deberá suscribir la entidad colaboradora.

## CONCLUSIONES

### PROPUESTA APLICATIVA

En todas las modalidades y tipologías de convenios es posible y legal incorporar cláusulas para favorecer la igualdad de mujeres y hombres. Eso sí, en cada caso su redacción e inclusión posee diferentes características:

1. Los convenios intradministrativos (suscritos con entidades públicas dependientes) e interadministrativos (entre diferentes entidades de derecho público), deberán incluirlas en el correspondiente acuerdo de colaboración. Se trata de convenios sin concurrencia por lo que el clausulado de género deberá incluirse como obligaciones o compromisos, cuyo valor será el de un acuerdo jurídico vinculante.
2. Los convenios que suscriban las entidades públicas con entidades privadas y que no estén sujetas a la normativa de subvenciones públicas, deberán incluir en su contenido las cláusulas para la igualdad, que tendrán carácter de obligaciones puesto que no existe concurrencia ni criterios de valoración ni requisitos de acceso.
3. Los convenios que formalizan una subvención en régimen de concurrencia deberán haberlas previsto previamente en las bases reguladoras o en la convocatoria de la subvención, para ser luego transcritas en el convenio de colaboración. Por lo tanto, se trata de transcribir las cláusulas para la igualdad que ya se habían incluido en las normas o bases reguladoras de la correspondiente subvención.
4. Los convenios que formalicen una subvención directa mediante una norma de rango legal deberán haber preestablecido en dicha norma las cláusulas con perspectiva de género que luego serán trasladadas al convenio de colaboración. Dichas cláusulas para la igualdad deberán adoptar la modalidad de obligaciones, puesto que no existe concurrencia en este tipo de subvenciones.
5. Los convenios por concesión directa, bien nominativa o por el sistema excepcional, deberán plasmar en el convenio de colaboración que se suscriba, las condiciones relacionados con la igualdad de mujeres y hombres que al efecto se establezcan para la entidad colaboradora. En estos casos y puesto que no existe concurrencia pública no proceden criterios de selección ni de valoración, sino exclusivamente los modelos de cláusulas propuestos como obligaciones.



**IV. C ONCIERTOS SOCIALES.**

## MARCO JURÍDICO

La Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, ha otorgado carta de naturaleza jurídica a la figura de los conciertos sociales. Esta “cuarta vía” para la prestación de servicios posee tipología y regulación propias respecto a los contratos, las subvenciones y los convenios, por lo que procede que la abordemos de forma separada en la presente guía. Vemos su regulación en la Ley 9/2017:

### (Preámbulo)

Por otra parte, debe señalarse que los poderes públicos siguen teniendo libertad para prestar por sí mismos determinadas categorías de servicios, en concreto los servicios que se conocen como servicios a las personas, como ciertos servicios sociales, sanitarios, incluyendo los farmacéuticos, y educativos u organizar los mismos de manera que no sea necesario celebrar contratos públicos, por ejemplo, mediante la simple financiación de estos servicios o la concesión de licencias o autorizaciones a todos los operadores económicos que cumplan las condiciones previamente fijadas por el poder adjudicador, sin límites ni cuotas, siempre que dicho sistema garantice una publicidad suficiente y se ajuste a los principios de transparencia y no discriminación.

### **Artículo 11. Otros negocios o contratos excluidos.**

6. Queda excluida de la presente Ley la prestación de servicios sociales por entidades privadas, siempre que esta se realice sin necesidad de celebrar contratos públicos, a través, entre otros medios, de la simple financiación de estos servicios o la concesión de licencias o autorizaciones a todas las entidades que cumplan las condiciones previamente fijadas por el poder adjudicador, sin límites ni cuotas, y que dicho sistema garantice una publicidad suficiente y se ajuste a los principios de transparencia y no discriminación.

### **Disposición adicional cuadragésima novena. Legislación de las Comunidades Autónomas relativa a instrumentos no contractuales para la prestación de servicios públicos de carácter social.**

Lo establecido en esta Ley no obsta para que las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de las competencias que tienen atribuidas, legislen articulando instrumentos no contractuales para la prestación de servicios públicos destinados a satisfacer necesidades de carácter social.



En el País Vasco, la Ley 12/2008 de Servicios Sociales ya se refería a la modalidad de concierto diferenciada de los contratos públicos:

**Artículo 61. Régimen de concierto.**

1. Al efecto de articular la participación en el Sistema Vasco de Servicios Sociales de aquellas entidades de iniciativa privada que provean servicios incluidos en el Catálogo de Prestaciones y Servicios del Sistema Vasco de Servicio Sociales y que cuenten para ello con centros de su propia titularidad, se establece un régimen de concierto diferenciado de la modalidad contractual de concierto regulada en la normativa de contratación de las administraciones públicas, en cuyo marco se prevé el sostenimiento con fondos públicos de los servicios de responsabilidad pública prestados por dichas entidades.

Y a su vez, la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, complementa dicha opción, estableciendo lo siguiente:

**Artículo 15. Instrumentos para formalizar la cooperación y colaboración entre las administraciones públicas y las organizaciones del tercer sector social de Euskadi.**

Para formalizar la cooperación con las organizaciones del tercer sector social de Euskadi en la provisión de servicios de responsabilidad pública en el ámbito de la intervención social, las administraciones públicas vascas adoptarán el régimen de concierto diferenciado previsto en la Ley de Servicios Sociales.

## ANÁLISIS

La ley de contratos regula que determinados servicios pueden no prestarse a través de contratos públicos. Y aunque parezca absurdo era necesario que la ley de contratos dijera que no eran contratos, ya que se trata de una cuestión que lleva décadas debatiéndose, y que la jurisprudencia comunitaria ya había admitido pero que en nuestro país no ha existido plena garantía de legalidad sobre la figura del concierto social hasta que la ley de contratos lo ha admitido expresamente.

Por lo tanto, la prestación de determinados servicios (sociales, sanitarios, educativos, culturales) pueden acordarse entre la administración y las entidades privadas sin categorizar dicha relación en el marco de un contrato público. Es decir, podrán no estar sujetas a la ley de contratos.

Al respecto cabe mencionar el Informe 27/2017, de 10 de octubre, del Pleno de la Junta Asesora de Contratación Pública del Gobierno Vasco, en el que precisa que "Solo la concurrencia de razones presupuestarias que obliguen a controlar los gastos, y a evitar en lo posible el derroche de medios financieros, técnicos y humanos para poder prestar o seguir prestando servicios de carácter solidario y de acceso universal para todas las personas permitiría hacer una salvedad al derecho comunitario de libre prestación de servicios, por cuya salvaguardia vela la normativa de contratación pública. Por dicho motivo, solo cabe entender la colaboración de entidades privadas con las Administraciones Públicas para la prestación de servicios sociales mediante fórmulas no contractuales, como es el concierto, si la gestión se realiza de forma solidaria, es decir, sin ánimo de lucro, de manera que la financiación de los conciertos solo comprenda los costes variables, fijo y permanentes sin incluir el beneficio industrial".

La legislación nacional de contratos públicos se ha limitado a realizar la transposición de lo señalado en la Directiva 2014/24/UE, de contratos públicos, y a efectos prácticos y retomando el objetivo de la incorporación de criterios de igualdad, debemos tener en cuenta:

Que las administraciones públicas pueden realizar conciertos sociales (y no contratos) para la prestación de servicios públicos destinados a satisfacer necesidades de carácter social, y que dichos instrumentos permiten limitar la participación a entidades sin ánimo de lucro y/o de iniciativa social.

Nos hallamos en definitiva ante un sistema más flexible y que permite excluir a empresas mercantiles con ánimo de lucro.

El procedimiento debe garantizar los principios de publicidad, transparencia y no discriminación, pero los criterios de selección y de valoración también son más amplios, de forma que pueden y deben basarse en criterios y principios como: la calidad, la experiencia de la entidad, la formación y profesionalidad del equipo humano, la solidaridad, la participación, la promoción de fines sociales, el trabajo en red, las buenas prácticas, la innovación social, la inclusión de la perspectiva de género, la calidad en el empleo, la evaluación por las personas usuarias, el desarrollo local, la atención integral, la implantación en el territorio o la adecuación a las estrategias públicas. Algunos de estos criterios no resultarían legales en el ámbito de la contratación pública, de ahí su interés.

La Comunidad Autónoma Vasca todavía no ha aprobado una ley propia sobre conciertos sociales, lo que sí han hecho Aragón, Comunidad Valenciana, Asturias o Navarra. Utilizamos como ejemplo esta última para visibilizar la facilidad en la incorporación de criterios sociales y de género:

***LEY FORAL 13/2017, de 16 de noviembre, de conciertos sociales en los ámbitos de salud y servicios sociales.***

**Artículo 1. Objeto y principios.**

i) Promoción de fines sociales y ambientales, de igualdad entre mujeres y hombres, de innovación en la gestión de las entidades y de los servicios públicos, estableciendo dichos objetivos de manera expresa en el objeto o condiciones de ejecución de los conciertos.

#### Artículo 6. Criterios de adjudicación.

1. Se valorarán en una sola fase los criterios de admisión y selección que en cada caso se establezcan, según el orden de ponderación previsto para cada concierto, debiendo siempre incluir el señalado en la letra a), y preferentemente, entre otros, los siguientes:

a) La menor diferencia retributiva del personal que la entidad se comprometa a adscribir al concierto respecto al personal de la correspondiente categoría profesional de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra siempre que esta última sea superior.

b) Los años de experiencia acreditados en la prestación del mismo tipo de servicios.

c) La implantación en la localidad donde vaya a prestarse el servicio.

d) El valor técnico de la oferta.

e) El arraigo de la persona en el entorno de atención.

f) La formación específica del equipo humano que prestará el servicio en la materia específica que sea clave para su prestación, como inserción, exclusión, género, discapacidad, paliativos, entre otras.

g) La mejora de los mínimos en materia de igualdad y conciliación establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la normativa foral que exista o pueda dictarse al respecto.


h) La valoración de las personas usuarias en la prestación y evaluación de los servicios.

i) El carácter integral de la atención.

j) El trabajo en red con otras entidades en la gestión de prestaciones y servicios análogos conforme a criterios de proximidad y participación.

k) Las buenas prácticas sociales, tales como la incorporación al equipo de trabajadores y trabajadoras de la entidad que va a prestar el servicio concertado, de una proporción significativa de personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo, así como de mujeres cualificadas y/o en puestos de dirección.

l) Adecuación del perfil lingüístico del personal de la entidad, conforme a las necesidades y demandas para garantizar los derechos lingüísticos de las personas usuarias.



**V. ORDENANZAS,  
INSTRUCCIONES Y  
ACUERDOS GENERALES.**

Para finalizar esta guía nos vamos a referir a los acuerdos generales de los que se dotan numerosas administraciones públicas para la incorporación preceptiva, sistemática y general de cláusulas para la igualdad en las subvenciones y/o en los contratos públicos.

Dichos acuerdos pueden adoptar diferente tipología y rango jurídico: leyes, acuerdos, normas forales, reglamentos, ordenanzas, circulares o instrucciones. Destacamos algunas de ellas:

#### **En el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca:**

- ◆ Con rango legal, aprobada por el Parlamento Vasco, destaca la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.
- ◆ Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 5 de marzo de 2019, por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.
- ◆ Acuerdo del Parlamento Vasco en la sesión plenaria celebrada el día 8 de junio de 2007 “sobre la inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación”.

#### **En el ámbito de las Diputaciones Forales:**

- ◆ Álava: Diputación Foral de Álava.
  - Norma Foral 1/2014, de 12 de febrero, para la incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obra del sector público Foral.
  - Norma Foral 5/2015, de 11 de febrero, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral.
- ◆ Bizkaia: Diputación Foral de Bizkaia:
  - Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 16/2018, de 27 de febrero, y aprueba la guía para la inclusión de cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas en los procedimientos de subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia.

- Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 33/2018, de 13 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento ejecutivo para la incorporación de cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas en el procedimiento de contratación de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Circular 35/2018, de 25 de junio, de la Dirección General de Servicios, Relaciones Municipales y Emergencias, por la que se difunde la nueva “Guía práctica para la contratación administrativa: criterios e instrucciones para la incorporación de cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas”
- ♦ Gipuzkoa: Diputación Foral de Gipuzkoa.
  - Norma Foral 2/2015, del 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
  - Norma Foral 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras del Sector Público Foral.
  - Norma Foral 11/2014, de 29 de octubre, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral.
  - Instrucción sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en los contratos y las subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Aprobada por el Consejo de Diputados y Diputadas de la Excm. Diputación Foral, el 21 de junio de 2011.

#### **En el ámbito municipal:**

- ♦ Vitoria-Gasteiz: Instrucción para la contratación socialmente responsable y sostenible del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2015).
- ♦ Donostia-San Sebastián: Instrucciones para la incorporación de criterios sociales, ambientales, éticos, laborales, lingüísticos y de igualdad en la contratación del Ayuntamiento de Donostia/ San Sebastián (2013).
- ♦ Galdakao: Instrucción sobre inclusión de cláusulas sociales, ambientales, lingüísticas, para la igualdad de mujeres y hombres, y derivadas de otras políticas públicas en la contratación del Ayuntamiento de Galdakao.

Las normas, acuerdos e instrucciones sobre cláusulas sociales (y cláusulas para la igualdad) se traducen en la voluntad decidida de una Administración Pública por incorporar criterios de igualdad de mujeres y hombres en sus contratos y subvenciones públicas de forma general y obligatoria.

Gracias a ellas no es preciso abordar desde cero cada pliego de contratación o cada convocatoria de subvención para determinar qué cláusulas incluir, o si son legales, o si son idóneas. Los avances legislativos en materia de contratación pública responsable, y la asunción progresiva de la transversalidad de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas, están conduciendo a que un número creciente de Administraciones Públicas se decanten por esta opción.

Sin lugar a dudas se trata de la herramienta por la que cabe apostar y recomendar, puesto que multiplica los impactos y beneficios en materia de igualdad, y además sistematiza y convierte en más eficientes los procesos responsables de licitación y de concesión de subvenciones:

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

- ♦ Son el resultado de un trabajo en equipo, con la participación, propuestas y mejoras de diversas áreas (Hacienda, Empleo, Obras, Bienestar Social, Igualdad, Secretaría, Intervención, etc.), lo que convierte su resultado en un documento exhaustivo y multidisciplinar.
- ♦ El proceso cuenta con un claro liderazgo político que refrenda el proceso, su resultado y su posterior aplicación.
- ♦ Lanzas un claro mensaje a la ciudadanía, al tejido económico y al tejido asociativos, demostrando la implicación con las políticas de igualdad.
- ♦ Poseen una elevada claridad y calidad técnica jurídica, y cuenta con el rigor jurídico y las garantías de legalidad necesarias.
- ♦ Facilitan la comprobación de su cumplimiento y la medición de impactos.
- ♦ Poseen un elevado nivel de transferencia y las distintas versiones se van reproduciendo, mejorando y adaptando por muchas administraciones públicas.
- ♦ Utilizan las diferentes posibilidades procedimentales para introducir criterios relacionados con la igualdad en la contratación y las subvenciones.
- ♦ Una vez aprobadas e iniciada su aplicación, facilita sobremanera el trabajo de los órganos de contratación y de quienes redactan pliegos y bases reguladoras o convocatorias de subvenciones públicas.

**VI. ANEXO: ACUERDO POR  
EL QUE SE APRUEBA LA  
INSTRUCCIÓN SOBRE  
INCORPORACIÓN DE  
CLÁUSULAS PARA LA  
IGUALDAD RETRIBUTIVA  
DE MUJERES Y HOMBRES  
Y MEDIDAS CONTRA LA  
BRECHA SALARIAL EN LA  
CONTRATACIÓN PÚBLICA.**



## OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO

2185

*RESOLUCIÓN 42/2019, de 9 de abril, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.*

Habiéndose por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 5 de marzo de 2019, el Acuerdo por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública, y a los efectos de darle la publicidad debida,

### RESUELVO:

Artículo único.– Publicar en el Boletín Oficial del País Vasco el texto del Acuerdo por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública, que figura como Anexo a la presente.

En Vitoria-Gasteiz, a 9 de abril de 2019.

El Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento,  
JUAN ANTONIO ARIETA-ARAUNABEÑA IBARZABAL.

## ANEXO A LA RESOLUCIÓN 42/2019, DE 9 DE ABRIL, DEL DIRECTOR DE LA SECRETARÍA DEL GOBIERNO Y DE RELACIONES CON EL PARLAMENTO

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de marzo de 2019, por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.

Dentro del Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Hacienda y Economía 2018-2021, se encuentra como primer objetivo estratégico el de promover la igualdad a través de las directrices generales en la contratación pública.

Este objetivo se desglosa a su vez en otros tres, que son los que siguen:

OE 1.1 – Presentar al Pleno de la Junta Asesora de Contratación Pública el documento de Recomendaciones sobre cláusulas de igualdad en la contratación.

OE 1.2 – Modificar el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 2008 sobre los criterios sociales a tener en cuenta.

OE1.3 – Incorporar una cláusula especial de ejecución sobre la brecha salarial una vez se diseñe la correspondiente medida de control.

Y para el cumplimiento de tales objetivos, como acción prioritaria en 2019 para su Dirección de Patrimonio y Contratación, se encuentra la de incluir cláusulas para la igualdad en los contratos.

En este contexto, se ha elaborado por dicha Dirección una Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública, que una vez ha sido debidamente informada por la Junta Asesora de Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi y la Oficina de Control Económico, ha de alcanzar la mayor difusión y rango para su efectiva puesta en práctica de modo que lleve a alcanzar los objetivos estratégicos marcados.

Dado que existe un Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 29 de abril de 2008, «sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público», procede adoptar el Acuerdo de Consejo de Gobierno que lo modifique e incorpore la Instrucción arriba mencionada.

Así pues, a propuesta del Consejero de Hacienda y Economía, y contando con el informe favorable de la Junta Asesora de la Contratación Pública, el Consejo de Gobierno, previa su deliberación, adopta el siguiente

## ACUERDO:

Primero.– Aprobar la Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública, que figura como Anexo a este Acuerdo.

Segundo.– El presente Acuerdo deja sin efecto, dentro del ámbito de los contratos de servicios, los siguientes apartados de la Instrucción incluida en el Anexo del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2008 sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la comunidad autónoma y de su sector público:

III.2 – La incorporación de la perspectiva de género en la definición del objeto contractual.

V.2 – Otras especificaciones técnicas. Puntos 3 y 4.

VI.4 – Selección de la empresa contratista y requisitos de capacidad y solvencia técnica o profesional. Experiencia, conocimientos y medios técnicos (apdo. 1)

VII.1 – Criterios de adjudicación de carácter social (apdo. 3)

IX.3 – Condiciones especiales de ejecución. Igualdad de mujeres y hombres

## ANEXO AL ACUERDO

## INSTRUCCIÓN SOBRE INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y MEDIDAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

El Gobierno Vasco, en sesión celebrada el día 29 de abril de 2008, adoptó el Acuerdo 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. Tal y como se recoge en el apartado primero de su parte dispositiva, «El presente Acuerdo tiene por objeto aprobar la Instrucción, contenida en su anexo, para la incorporación de criterios sociales, medioambientales y los derivados de otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de las entidades que integran su sector público».

El Acuerdo de Consejo de Gobierno de 19 de junio de 2018 aprobó el «VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE». El plan constituye uno de los quince planes estratégicos señalados por el Programa de Gobierno para la XI Legislatura y su elaboración responde a un mandato de carácter legal establecido por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que se establece la elaboración de un Plan de Igualdad en cada legislatura y que el Gobierno Vasco debe aprobar.

El Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018 aprobó la «Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi». En este documento se fija como meta que Euskadi se sitúe para el año 2030 entre los cinco países europeos con menor brecha salarial.

Con la entrada en vigor de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP), y la adaptación de pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que requiere, se hace conveniente elaborar una Instrucción para la inclusión de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en distintos momentos del procedimiento de contratación pública, que modifica parcialmente la citada Instrucción de 2008.

El artículo 28 del Decreto 116/2016, de 27 de julio, sobre el régimen de la contratación del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, establece que «Corresponde a la Junta Asesora de Contratación Pública, además de la función consultiva, el ejercicio de las siguientes funciones: d) Elaborar y proponer, en el ámbito de sus competencias, las normas, circulares, instrucciones o recomendaciones que considere oportunas en relación con la contratación pública».

Es por ello que esta Instrucción se dirige a aquellas personas que trabajan en las distintas Áreas de Contratación y a los órganos de contratación como tales, pero también especialmente a quienes promueven los contratos, quienes detectan y conocen las necesidades y saben mejor que nadie qué requerimientos sobre igualdad de mujeres y hombres pueden perfectamente jugar un papel en cada contratación.

Así, hemos de partir de que la LCSP, en su Preámbulo señala que el sistema legal de contratación pública que se establece en ella trata de conseguir que se utilice la contratación pública como instrumento para implementar las políticas tanto europeas como nacionales, entre otras materias, en materia social. En consonancia con ello, el artículo 1.3 de la LCSP dice: «En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales

siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos».

Respecto del OBJETO DEL CONTRATO el artículo 99.1 de la LCSP indica que «se podrá definir en atención a las necesidades o funcionalidades concretas que se pretenden satisfacer, sin cerrar el objeto del contrato a una solución única. En especial, se definirán de este modo en aquellos contratos en los que se estime que pueden incorporarse innovaciones tecnológicas, sociales o ambientales que mejoren la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se contraten».

Así pues, en el propio objeto contractual ya cabe la referencia a las necesidades a satisfacer, dejando abiertas varias posibilidades de hacerlo, en los contratos en los que puedan incorporarse características sociales. De este modo, en el primer momento en que se plantea y define la necesidad a cubrir, la cuestión social debe ya estar presente. Y en cuanto a la concreta incorporación de criterios sociales en el contrato, la relación con el objeto que se exige, ha de entenderse en sentido amplio, ya que -en relación con los criterios de adjudicación del contrato- el artículo 145.6 de la LCSP dice: «Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:

a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;

b) o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material».

Se recomienda pues la interpretación amplia de tal vinculación al objeto: cualquier aspecto del desarrollo de un bien, obra o servicio, desde su diseño o producción hasta su eliminación o reaprovechamiento, pasando por su comercialización, transporte y puesta a disposición, ha de entenderse vinculado al objeto del contrato, independientemente de que forme o no parte de la sustancia material de la prestación.

Por otro lado, en cuando a la SOLVENCIA que puede requerirse a la propuesta adjudicataria de un contrato, en relación con los contratos de suministro, el artículo 89 de la LCSP indica que «En los contratos de suministro la solvencia técnica de los empresarios deberá acreditarse por uno o varios de los siguientes medios, a elección del órgano de contratación: g) Indicación de los sistemas de gestión de la cadena de suministro, incluidos los que garanticen el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, y de seguimiento que el empresario podrá aplicar al ejecutar el contrato».

Dicha referencia deberá entenderse en sentido amplio, y en relación con el ciclo de vida del bien a suministrar, lo que permitirá también exigir solvencia en este sentido cuando pueda relacionarse con los mandatos de los artículos 1.3 y 99 antes mencionados.

En relación con la solvencia técnica o profesional en los contratos de servicios, el artículo 90.3 de la LCSP señala que «Si el objeto contractual requiriese aptitudes específicas en materia social, de prestación de servicios de proximidad u otras análogas, en todo caso se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios en las



referidas materias, lo que deberá acreditarse por los medios que establece el apartado 1 de este artículo».

La LCSP al referirse al PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS particulares del contrato en su artículo 124 establece que «El órgano de contratación aprobará con anterioridad a la autorización del gasto o conjuntamente con ella, y siempre antes de la licitación del contrato, o de no existir ésta, antes de su adjudicación, los pliegos y documentos que contengan las prescripciones técnicas particulares que hayan de regir la realización de la prestación y definan sus calidades, sus condiciones sociales y ambientales, de conformidad con los requisitos que para cada contrato establece la presente Ley, y solo podrán ser modificados con posterioridad por error material, de hecho o aritmético. En otro caso, la modificación del pliego conllevará la retroacción de actuaciones».

El artículo 125.a) de la LCSP indica lo que a los efectos de la Ley ha de entenderse por prescripción o especificación técnica, que «cuando se trate de contratos de obras, el conjunto de las prescripciones técnicas contenidas principalmente en los pliegos de la contratación, en las que se definan las características requeridas de un material, producto o suministro, y que permitan caracterizarlos de manera que respondan a la utilización a que los destine el poder adjudicador; asimismo, los procedimientos de aseguramiento de la calidad, el impacto social, laboral, ambiental y climático de dichos materiales, productos o actividades que se desarrollen durante la elaboración o utilización de los mismos».

Tratándose de contratos de suministro o de servicios, según el citado artículo 125, es «aquella especificación que figure en un documento en la que se definan las características exigidas de un producto o de un servicio, como, por ejemplo, los niveles de calidad, los niveles de comportamiento ambiental y climático, el diseño para todas las necesidades (incluida la accesibilidad universal y diseño universal o diseño para todas las personas) y la evaluación de la conformidad, el rendimiento, la utilización del producto, su seguridad, o sus dimensiones; asimismo, los requisitos aplicables al producto en lo referente a la denominación de venta, la terminología, los símbolos, las pruebas y métodos de prueba, el envasado, marcado y etiquetado, las instrucciones de uso, los procesos y métodos de producción en cualquier fase del ciclo de vida del suministro o servicio, así como los procedimientos de evaluación de la conformidad».

En el artículo 126 de la LCSP se contienen las reglas para el establecimiento de prescripciones técnicas indicando en su apartado 2 que «Las prescripciones técnicas podrán referirse al proceso o método específico de producción o prestación de las obras, los suministros o los servicios requeridos, o a un proceso específico de otra fase de su ciclo de vida, según la definición establecida en el artículo 148, incluso cuando dichos factores no formen parte de la sustancia material de las obras, suministros o servicios, siempre que estén vinculados al objeto del contrato y guarden proporción con el valor y los objetivos de éste».

La definición del CICLO DE VIDA del artículo 148, a la que se refiere el apartado 2 del artículo 126 de la LCSP es la siguiente: «1. A los efectos de esta Ley se entenderán comprendidos dentro del «ciclo de vida» de un producto, obra o servicio todas las fases consecutivas o interrelacionadas que se sucedan durante su existencia y, en todo caso: la investigación y el desarrollo que deba llevarse a cabo, la fabricación o producción, la comercialización y las condiciones en que ésta tenga lugar, el transporte, la utilización y el mantenimiento, la adquisición de las materias primas necesarias y la generación de recursos; todo ello hasta que se produzca la eliminación, el desmantelamiento o el final de la utilización».

2. El cálculo de coste del ciclo de vida incluirá, según el caso, la totalidad o una parte de los costes siguientes en que se hubiere incurrido a lo largo del ciclo de vida de un producto, un servicio o una obra:

a) Los costes sufragados por el órgano de contratación o por otros usuarios, tales como:

1.º Los costes relativos a la adquisición.

2.º Los costes de utilización, como el consumo de energía y otros recursos.

3.º Los costes de mantenimiento.

4.º Los costes de final de vida, como los costes de recogida y reciclado.

b) los costes imputados a externalidades medioambientales vinculadas al producto, servicio u obra durante su ciclo de vida, a condición de que su valor monetario pueda determinarse y verificarse; estos costes podrán incluir el coste de las emisiones de gases de efecto invernadero y de otras emisiones contaminantes, así como otros costes de mitigación del cambio climático.

En los casos en que una norma de la Unión Europea haga obligatorio un método común para calcular los costes del ciclo de vida, se aplicará el mismo a la evaluación de los citados costes.

3. Cuando los órganos de contratación evalúen los costes mediante un planteamiento basado en el cálculo del coste del ciclo de vida, indicarán en los pliegos los datos que deben facilitar los licitadores, así como el método que aquellos utilizarán para determinar los costes de ciclo de vida sobre la base de dichos datos.

El método utilizado para la evaluación de los costes imputados a externalidades medioambientales cumplirá todas las condiciones siguientes:

a) estar basado en criterios verificables objetivamente y no discriminatorios; en particular, si no se ha establecido para una aplicación repetida o continuada, no favorecerá o perjudicará indebidamente a empresas determinadas;

b) ser accesible para todas las partes interesadas;

c) la información necesaria debe poder ser facilitada con un esfuerzo razonable por parte de las empresas, incluidas aquellas procedentes de Estados signatarios del Acuerdo sobre Contratación Pública de la Organización Mundial de Comercio o de otros Estados signatarios de algún otro Acuerdo Internacional que vincule a España o a la Unión Europea.

4. Los órganos de contratación calcularán los costes a que se refieren los apartados primero y segundo del artículo 145 atendiendo, preferentemente, al coste del ciclo de vida».

El artículo 127 de la LCSP contiene la definición de ETIQUETA indicando que «1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por «etiqueta»: cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos». Añade en su apartado 2 que «Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, como aquellas relacionadas con la agricultura o la ganadería ecológicas, el comercio justo, la igualdad de género o las que garantizan el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siempre

que se cumplan todas las condiciones siguientes: (...). A continuación la Ley enumera seis requisitos obligatorios todos ellos y de difícil comprobación en varios casos, y además apareja ciertas variantes si parte de ellos no se dan, por lo que se recomienda seguir en todo caso el último inciso del último párrafo del apartado 2: «(...) no exigirán la etiqueta como tal, pero, en sustitución de ésta, podrán definir las prescripciones técnicas por referencia a las especificaciones detalladas de esa etiqueta o, en su caso, a partes de ésta, que estén vinculadas al objeto del contrato y sean adecuadas para definir las características de dicho objeto».

Por otro lado, el artículo 127 permite también la aceptación de otras etiquetas u otros medios de prueba que verifiquen el cumplimiento de requisitos equivalentes a los exigidos para la obtención de una etiqueta específica. La carga de la prueba de equivalencia recae en la licitadora. En caso de duda, quien deba hacer la valoración de la equivalencia puede ponerse en contacto con EMAKUNDE para resolverla.

La LCSP al referirse a los PLIEGOS DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES del contrato indica en su artículo 122.2 que «En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán los criterios de solvencia y adjudicación del contrato; las consideraciones sociales, laborales y ambientales que, como criterios de solvencia, de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución se establezcan».

Al requerimiento de las consideraciones sociales como solvencia que debe acreditar la propuesta adjudicataria ya nos hemos referido con anterioridad. Respecto del establecimiento de dichas consideraciones como CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN del contrato, el artículo 145 de la LCSP establece que «1. La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio.

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

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

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

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

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



y de responsabilidad social a la prestación contractual; o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato».

Así mismo, señala que «Los criterios cualitativos deberán ir acompañados de un criterio relacionado con los costes el cual, a elección del órgano de contratación, podrá ser el precio o un planteamiento basado en la rentabilidad, como el coste del ciclo de vida calculado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148».

El apartado 3 del artículo 145 de la LCSP establece la obligación de aplicar más de un criterio de adjudicación en los «g) Contratos de servicios, salvo que las prestaciones estén perfectamente definidas técnicamente y no sea posible variar los plazos de entrega ni introducir modificaciones de ninguna clase en el contrato, siendo por consiguiente el precio el único factor determinante de la adjudicación.

En los contratos de servicios que tengan por objeto prestaciones de carácter intelectual, como los servicios de ingeniería y arquitectura, y en los contratos de prestación de servicios sociales si fomentan la integración social de personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato, promueven el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral o cuando se trate de los contratos de servicios sociales, sanitarios o educativos a que se refiere la Disposición adicional cuadragésima octava, o de servicios intensivos en mano de obra, el precio no podrá ser el único factor determinante de la adjudicación. Igualmente, en el caso de los contratos de servicios de seguridad privada deberá aplicarse más de un criterio de adjudicación».

Se recuerda que el artículo 145.6 de la LCSP, que ha sido transcrito anteriormente al referirnos al objeto del contrato, recoge las condiciones para considerar la existencia de vinculación entre dicho objeto y un criterio de adjudicación.

Para los casos en que se produzca un empate entre dos o más ofertas, el artículo 147 de la LCSP indica lo siguiente: «1. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas.

Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato y se referirán a:

c) En la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial, 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.

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

La documentación acreditativa de los criterios de desempate a que se refiere el presente apartado será aportada por los licitadores en el momento en que se produzca el empate, y no con carácter previo».

El artículo 157.5 de la LCSP establece que «Cuando para la valoración de las proposiciones hayan de tenerse en cuenta criterios distintos al del precio, el órgano competente para ello podrá

solicitar, antes de formular su propuesta, cuantos informes técnicos considere precisos. Igualmente, podrán solicitarse estos informes cuando sea necesario verificar que las ofertas cumplen con las especificaciones técnicas del pliego.

También se podrán requerir informes a las organizaciones sociales de usuarios destinatarios de la prestación, a las organizaciones representativas del ámbito de actividad al que corresponda el objeto del contrato, a las organizaciones sindicales, a las organizaciones que defiendan la igualdad de género y a otras organizaciones para la verificación de las consideraciones sociales y ambientales».

En relación con la EJECUCIÓN del contrato, el artículo 201 de la LCSP dispone que «Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el Anexo V.

Lo indicado en el párrafo anterior se establece sin perjuicio de la potestad de los órganos de contratación de tomar las oportunas medidas para comprobar, durante el procedimiento de licitación, que los candidatos y licitadores cumplen las obligaciones a que se refiere el citado párrafo.

El incumplimiento de las obligaciones referidas en el primer párrafo y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de las penalidades a que se refiere el artículo 192».

Entre los convenios internacionales en el ámbito social y medioambiental que figuran en el listado del Anexo V al que se refiere el artículo 201 de la LCSP consta el Convenio OIT n.º 100, sobre igualdad de remuneración.

Respecto de la posibilidad de incluir CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN del contrato de carácter social, el artículo 202 de la LCSP lo prevé en los siguientes términos «1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 145, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

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

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

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del

trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

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

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

En relación con lo anterior, el artículo 71.1 de la LCSP establece que «No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

d) (...) en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

(...)

La acreditación del cumplimiento (...) de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140.

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

A tenor del artículo 72.1 de la LCSP, la prohibición de contratar relativa a la circunstancia contenida en la letra d) del artículo 71.1, se apreciará directamente por los órganos de contratación.

Además, de conformidad con el apartado 2.c) del artículo 71 de la LCSP, no podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la Ley quienes hayan incumplido las cláusulas que son esenciales en el contrato, incluyendo las condiciones especiales de ejecución establecidas de acuerdo con lo señalado en el artículo 202, cuando dicho incumplimiento hubiese sido definido en los pliegos o en el contrato como infracción grave, concurriendo dolo, culpa o negligencia en el

empresario, y siempre que haya dado lugar a la imposición de penalidades o a la indemnización de daños y perjuicios.

Se considera de especial relevancia que en relación con el control del cumplimiento por las contratistas de las obligaciones aplicables en materia social y de las condiciones especiales de ejecución del contrato referidas a consideraciones de tipo social, se exija en los pliegos de cláusulas administrativas particulares del contrato que, una vez realizadas las prestaciones del mismo, la contratista presente una MEMORIA EXPLICATIVA Y JUSTIFICATIVA en la que declare expresamente que ha realizado los trabajos dando cumplimiento a las citadas obligaciones y condiciones. La mencionada Memoria deberá contar con el Visto Bueno de la persona Responsable del contrato, a la que se refiere el artículo 62 de la LCSP.

El artículo 129.1 de la LCSP dispone que el órgano de contratación podrá señalar en el pliego el organismo u organismos de los que los candidatos o licitadores puedan obtener la INFORMACIÓN pertinente sobre las obligaciones relativas a las disposiciones vigentes en materia de igualdad de género que serán aplicables a los trabajos efectuados en la obra o a los servicios prestados durante la ejecución del contrato.

El citado artículo añade en su apartado 2 que cuando se facilite la información a la que se refiere el apartado 1, el órgano de contratación solicitará a los licitadores o a los candidatos en un procedimiento de adjudicación de contratos que manifiesten haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de igualdad de género.

Esto no obstará para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 149 sobre verificación de las ofertas que incluyan valores anormales o desproporcionados.

De conformidad con el mencionado artículo 149.4 «Cuando la mesa de contratación, o en su defecto el órgano de contratación hubiere identificado una o varias ofertas incursas en presunción de anomalía, deberá requerir al licitador o licitadores que las hubieren presentado dándoles plazo suficiente para que justifiquen y desglosen razonada y detalladamente el bajo nivel de los precios, o de costes, o cualquier otro parámetro en base al cual se haya definido la anomalía de la oferta, mediante la presentación de aquella información y documentos que resulten pertinentes a estos efectos.

(...)

Concretamente, la mesa de contratación o en su defecto el órgano de contratación podrá pedir justificación a estos licitadores sobre aquellas condiciones de la oferta que sean susceptibles de determinar el bajo nivel del precio o costes de la misma y, en particular, en lo que se refiere a los siguientes valores:

d) El respeto de obligaciones que resulten aplicables en materia medioambiental, social o laboral, y de subcontratación, no siendo justificables precios por debajo de mercado o que incumplan lo establecido en el artículo 201.

(...)

En el procedimiento deberá solicitarse el asesoramiento técnico del servicio correspondiente».

«En todo caso, los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo



el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes, en aplicación de lo establecido en el artículo 201».

En relación con la previsión del artículo 129.1 de la LCSP, en el ámbito del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los organismos de los que las candidatas o licitadoras pueden obtener la información pertinente sobre las disposiciones vigentes en materia de igualdad de mujeres y hombres que serán aplicables a las prestaciones durante la ejecución del contrato, son los siguientes:

Organismo Autónomo Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

Teléfono: 945 01 67 16

Email: [emakunde.cooperacion@euskadi.eus](mailto:emakunde.cooperacion@euskadi.eus)

Web: <http://www.emakunde.euskadi.eus> (se recomienda su consulta como paso previo a cualquier introducción en pliegos)

Junta Asesora de Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi

Teléfono: 945 01 89 25

Email: [mbasabe@euskadi.eus](mailto:mbasabe@euskadi.eus)

Teléfono: 945 01 89 26

Email: [jm-castejon@euskadi.eus](mailto:jm-castejon@euskadi.eus)

Web: <http://www.contratacion.euskadi.eus>

Concienciada esta Administración sobre la necesidad de poner en valor la aportación de las mujeres en la economía y sobre la necesidad también de introducir medidas destinadas a favorecer la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres, que implica diferencias entre el salario de una mujer y el de un hombre, procede, en consecuencia, establecer esta Instrucción, que modifica parcialmente la Instrucción para la incorporación de criterios sociales, ambientales y los derivados de otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de las entidades que integran su sector público, aprobada por Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno el 29 de abril de 2008. Los apartados de dicha Instrucción de 2008 que quedan afectados son los siguientes:

III.– Definición del objeto contractual.

V.2.– Otras especificaciones técnicas (Apartados 3 y 4)

VI.4.– Experiencia, conocimientos y medios técnicos (Apartado 1)

VII.1.– Criterios de adjudicación de carácter social (Apartado 3)

IX.3.– Condiciones especiales de ejecución tendentes a promover la igualdad de mujeres y hombres.

I.– Ámbito de aplicación.

1.– La presente Instrucción está dirigida a los órganos de contratación de la Administración General, de la Administración Institucional y demás entidades del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.– Los referidos órganos de contratación respetarán lo dispuesto en la presente Instrucción en el momento de elaborar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas particulares de los contratos regulados en la legislación de contratos públicos.

En los contratos menores y en los demás contratos en los que no sea obligatoria la elaboración y aprobación de pliegos de cláusulas administrativas particulares o de prescripciones técnicas particulares, los criterios establecidos en la presente Instrucción se incluirán en los documentos contractuales y de preparación del contrato que en cada caso se realicen.

3.– El ámbito objetivo de la presente Instrucción está constituido por los contratos públicos.

II.– Información sobre las obligaciones relativas a la igualdad de mujeres y hombres.

Los órganos de contratación señalarán en las condiciones generales del pliego de cláusulas administrativas particulares el organismo u organismos de los que las personas candidatas o licitadoras podrán obtener la información pertinente sobre las obligaciones y las disposiciones vigentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, que serán aplicables a los trabajos contratados durante la ejecución del contrato.

Tal indicación puede realizarse en la cláusula 4 de condiciones generales del contrato con el siguiente texto:

«En los siguientes organismos se puede obtener información de las obligaciones y disposiciones vigentes en relación con:

4.1.– Igualdad de mujeres y hombres: Organismo Autónomo Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer».

III.– Definición del objeto contractual. 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, que «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.

IV.– Especificaciones técnicas.

1.– Los órganos de contratación incluirán en el pliego de prescripciones técnicas de todos los contratos las características técnicas del producto, obra o servicio que consideren que deben exigirse con carácter obligatorio a la empresa contratista, tanto en la elaboración de su oferta como en la ejecución del contrato, teniendo en cuenta los requisitos aplicables al producto, obra o servicio en cualquier fase del ciclo de vida del mismo. Entre dichas características técnicas se incluirán, en los términos que se señalan, los aspectos técnicos del producto, obra o servicio demandados, mencionados en el apartado siguiente de este epígrafe IV.

Cuando se pretendan prestaciones con características específicas de tipo social se podrá exigir en las especificaciones técnicas etiquetas de tipo social, como aquellas relacionadas con la igualdad de género. No obstante, en el caso de que iniciado un procedimiento de contratación éste resultara desierto por ausencia de ofertas que cumplan las especificaciones técnicas que, sin venir exigidas por norma legal o reglamentaria, han sido contempladas en el pliego por aplicación de esta Instrucción, podrá volverse a convocar el procedimiento omitiendo las especificaciones

técnicas derivadas de esta Instrucción que se han manifestado en ese concreto procedimiento impositivas de la adjudicación del contrato.

La elaboración de las especificaciones técnicas se realizará con rigurosa observancia de los límites que para dichas especificaciones establece la legislación de contratos y, especialmente, de los principios de no discriminación y adecuación al objeto contractual o a su modo de ejecución.

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

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

3.– 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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 aquellas más directamente dirigidas a la promoción profesional.

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

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

f) 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.

g) 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 de detectar posibles diferencias que justifiquen la adopción de medidas correctoras.

V.– Selección de la empresa contratista y requisitos de capacidad.

V.1.– Exclusión de quienes incurran en prohibiciones de contratar por motivos de orden social.

Se excluirán del procedimiento de contratación las personas y empresas que incurran en prohibición de contratar establecida por ley, entre ellas, no cumplir con la obligación, en su caso, de contar con un plan de igualdad, las motivadas por delitos contra los derechos de las personas trabajadoras, por sanción firme por infracción grave en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades, o por infracción muy grave en materia laboral o social, incluidas las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, o de igualdad de mujeres y hombres.

V.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.

V.3.– Experiencia, conocimientos y medios técnicos.

Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, de igualdad de mujeres y hombres u otras políticas públicas, en las cláusulas específicas del contrato 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 la normativa en materia de contratación pública.

V.4.– Adscripción de medios personales y materiales a la ejecución.

1.– Los órganos de contratación podrán exigir en las cláusulas específicas del contrato el compromiso de la licitadora de adscribir a la ejecución del contrato los concretos medios personales y materiales que se consideren suficientes para la ejecución de los aspectos sociales del contrato. El pliego atribuirá a este compromiso el carácter de obligación contractual esencial a efectos de resolución del contrato.

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

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

2.– La selección de los criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, así como su ponderación deberá dar cumplimiento a su necesaria vinculación al objeto del contrato y sus características; al sector o ámbito de actividad; al importe y el plazo de ejecución del contrato; así como al personal necesario para su ejecución y la cualificación requerida. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida.



3.– Sin perjuicio de otros criterios más idóneos que considere el órgano de contratación, a título de ejemplo se propone el establecimiento de alguno o algunos de los siguientes criterios de adjudicación:

3.1.– La contratación de un número o un porcentaje determinado de mujeres para la ejecución del contrato, cláusula que podrá establecerse con carácter general; o especificando que la contratación de mujeres sea para cargos cualificados o de responsabilidad; o referida a mujeres víctimas de violencia de género o en situación o riesgo de exclusión social.

3.2.– La adopción de políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la ejecución del contrato, tales como: medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo; medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar; la formación a la plantilla en materia de igualdad de mujeres y hombres; las mejoras salariales por encima de lo establecido en el convenio aplicable a la plantilla que ejecute el contrato, el establecimiento de un plan de igualdad.

3.3.– El disponer y aplicar a la ejecución del contrato un convenio colectivo de empresa con cláusulas específicas para la igualdad de mujeres y de hombres; o el disponer y aplicar un distintivo, certificación o etiqueta en materia de igualdad de mujeres y hombres o, en su defecto, acreditar por cualquier medio de prueba admitido en Derecho el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tales distintivos, certificados o etiquetas.

4.– Con el objetivo de facilitar por parte de los órganos de contratación la aplicación de los criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, en el Anexo I del presente Acuerdo se proponen modelos de cláusulas susceptibles de ser utilizadas en los pliegos de contratación.

VII.– Obligaciones contractuales para evitar la discriminación retributiva mujeres y hombres en la ejecución del contrato.

1.– Los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos públicos deberán establecer de manera preceptiva el deber de las empresas adjudicatarias de evitar la existencia de discriminación retributiva entre mujeres y hombres. Dicha cláusula se materializará en la formalización del contrato.

2.– Con el objetivo de acreditar y favorecer de manera efectiva que no exista una discriminación retributiva entre mujeres y hombres en el marco de ejecución del contrato, en aquellos contratos cuyo valor estimado sea superior a 120.000 euros, la empresa adjudicataria deberá remitir con carácter anual a la persona responsable del contrato, o a la unidad responsable de su seguimiento, la siguiente documentación:

2.1.– Una declaración responsable, con la relación nominal con desagregación de sexo y numerada de las personas contratadas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de su categoría profesional y el salario base más los complementos de cada una de ellas.

2.2.– El Informe de Trabajadores en Alta (ITA), y el Informe de Datos de Cotización (IDC) de la empresa contratista, emitidos en fecha no anterior a quince días.

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

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

2.- La selección y concreción de las condiciones especiales de ejecución para la igualdad de mujeres y hombres, así como su ponderación deberá dar cumplimiento a su necesaria vinculación al objeto del contrato y sus características; al sector o ámbito de actividad; al importe y el plazo de ejecución del contrato; así como al personal necesario para su ejecución y la cualificación requerida. Considerando su carácter obligatorio, recomendamos su aplicación bajo criterios de prudencia, proporcionalidad y verificabilidad de manera que no se incorporen en los pliegos condiciones especiales de ejecución desproporcionadas en relación con las características del contrato y con la oferta existente en el mercado.

3.- Sin perjuicio de otros criterios más idóneos que considere el órgano de contratación, a título de ejemplo se propone el establecimiento de alguna o algunas de las siguientes condiciones especiales de ejecución del contrato:

3.1.- La contratación de un número o un porcentaje determinado de mujeres para la ejecución del contrato, cláusula que podrá establecerse con carácter general; o especificando que la contratación de mujeres sea para cargos cualificados o de responsabilidad; o bien referida a mujeres víctimas de violencia de género o en situación o riesgo de exclusión social.

3.2.- La adopción de políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la ejecución del contrato, tales como: medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo; medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar; la formación a la plantilla en materia de igualdad de mujeres y hombres; las mejoras laborales a la plantilla que ejecute el contrato; el establecimiento de un plan de igualdad; o el empleo de un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en todos los materiales y la documentación.

3.3.- La obligación de presentar datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias y/o usuarias de la prestación contractual.

4.- Todas las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato serán exigidas igualmente a todas las subcontratistas que participen en su ejecución.

IX.- Cumplimiento, seguimiento y verificación de los criterios para la igualdad de mujeres y hombres en los pliegos de contratación.

1.- La empresa contratista estará obligada como única responsable de la total realización del contrato, al cumplimiento de todos los criterios de adjudicación que hubiera asumido, y de todas las condiciones especiales de ejecución del contrato en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

2.- La empresa contratista deberá acreditar de manera efectiva la correcta prestación del contrato en lo relativo a los criterios de adjudicación que hubiera asumido y de las condiciones de ejecución de carácter social en materia de igualdad de mujeres y hombres, debiendo presentar a tal efecto y en el momento señalado la documentación que se indicará específicamente en los pliegos para la verificación de su cumplimiento. Se exigirá en los pliegos de cláusulas administrativas particulares del contrato que, una vez realizadas las prestaciones del mismo, la contratista presente una Memoria explicativa y justificativa en la que declare expresamente que ha realizado los trabajos dando cumplimiento a las citadas obligaciones y condiciones. La mencionada Memoria deberá contar con el Visto Bueno de la persona Responsable del contrato.

3.– Los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución relativas a la igualdad de mujeres y hombres se establecerán expresamente en los pliegos como obligaciones contractuales esenciales, cuyo incumplimiento tendrá el carácter de grave, y en caso de incumplimiento el órgano de contratación podrá optar por:

a) Resolver el contrato por incumplimiento culpable, lo que pudiera implicar la inhabilitación para licitar durante el plazo de dos años en cualquier procedimiento público de licitación.

b) Continuar la ejecución del contrato, con la imposición de una penalidad que el órgano de contratación debe estimarse en función de su gravedad hasta un máximo del 10% del precio del contrato, IVA excluido.

c) No se acordará la prórroga de aquellos contratos en los que esté contemplada la misma, cuando la empresa adjudicataria hubiera incumplido de manera grave las condiciones especiales de ejecución o los criterios de adjudicación de carácter social.

4.– La persona responsable o la unidad de seguimiento del contrato, deberán verificar la documentación presentada, y evaluar la adecuación y la conformidad respecto de los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución relativas a la igualdad de mujeres y de hombres. A estos efectos podrá recabar asesoramiento de la unidad para la igualdad de su departamento u organización o, en su defecto, de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. En caso de incumplimiento deberá informar y en su caso proponer el inicio del procedimiento de imposición de penalidades o de resolución del contrato.

X.– Cuadro de seguimiento de la incorporación de aspectos sociales en el procedimiento y en el contrato.

Aspectos:	SOCIALES O RELATIVAS AL EMPLEO			
	EN PARTICULAR			OTRAS
	Inserción laboral	Igualdad de mujeres y hombres	Prevención de riesgos laborales	
Objeto del contrato				
Requisitos de solvencia				
Especificaciones técnicas				
Criterios de adjudicación				
Condiciones especiales de ejecución				

ANEXO 1.– Listado, a título de ejemplo, de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres

Sin tratarse de una relación exhaustiva, se facilitan en este Anexo posibles criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución que, según la naturaleza, objeto y características del contrato, se podría valorar incorporar en los Pliegos para favorecer la igualdad de mujeres y hombres.

## CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

## 1.– Por la contratación de mujeres:

Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, una proporción de mujeres al menos 15 puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del «Euskal Estatistika Erakundea / Instituto Vasco de Estadística» (Eustat) para el sector de (...), tomando como referencia la fecha de publicación del anuncio de licitación.

Alternativa: valoración de la contratación de un número determinado. Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres.

Alternativa: contratación de un número concreto de mujeres y valoración mediante escala. Así, por ejemplo, se valorará con 3 puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a 1 mujeres, con 6 puntos a 2 mujeres, y con 9 puntos a 3 mujeres.

## 2.– Por la contratación de mujeres en puestos de responsabilidad o gerencia:

Se valorará con X puntos el compromiso de emplear para la ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, a un porcentaje mínimo del 50% de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

Alternativa: valoración de la contratación de un número determinado (con o sin escala). Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

## 3.– Por la contratación de mujeres en todas las nuevas contrataciones (si existiera deber de subrogación):

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, se valorará con X puntos, el compromiso de la contratación de mujeres en todas (o el 50%, o el X% de) las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación del contrato.

Cláusula alternativa o complementaria: valoración de emplear a mujeres en las nuevas contrataciones de puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.

## 4.– Contratación de mujeres en situación de desventaja social:

Se valorará con X puntos a las empresas o entidades licitadoras que se comprometan a emplear en la plantilla que ejecutará el contrato a X mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener su contratación durante toda la prestación contractual.

De forma complementaria: se puede establecer un colectivo diana de mujeres específico. Deberá hacerse en función del sector de actividad, la cualificación necesaria, el perfil de personas a emplear y la implicación o los programas de empleo e inserción que disponga cada Administración. En todo caso, es necesario definir el perfil de manera objetiva, por ejemplo:

- a) Mujeres con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.
- b) Mujeres perceptoras de renta de garantía de ingresos o renta mínima de inserción.



c) Mujeres víctimas de violencia de género.

d) Mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme a la Ley de Empleo, aprobada por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

5.– Por la adopción de políticas de igualdad de mujeres y hombres en la ejecución del contrato:

Se valorará hasta con X puntos el compromiso de la empresa de adoptar alguna o algunas de las siguientes acciones de mejora en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa. Por el compromiso de aplicar o desarrollar cada una de las siguientes acciones se otorgará X puntos:

a) Por el compromiso de impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato, formación que deberá ser certificada por un organismo oficial o autorizado.

b) Por la aprobación y difusión de un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo, o para prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual.

c) Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el empleo de lenguaje inclusivo e igualitario en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

d) Por el diseño, establecimiento y aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas usuarias o beneficiarias del mismo, siempre que mejoren las ya existentes. Se valorará con x puntos por la aplicación de cada una de las siguientes medidas, debiendo detallar en su propuesta técnica el número de personas beneficiarias desagregadas por sexo, el presupuesto destinado a cada medida:

1) Mejora o ampliación de los permisos, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente.

2) Flexibilización y/o adecuación de la jornada u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo.

3) Servicios de apoyo a la conciliación (dispositivos propios, privados o sociocomunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes; cheque servicio; comedores, guarderías, centros de día o ludotecas).

4) Otras a especificar.

6.– Por el compromiso de aplicar mejoras laborales a la plantilla que ejecutará el contrato. A tal efecto, se valorará con hasta xxx puntos a las empresas que en su propuesta técnica detallen y cuantifiquen desagregadas por sexo las siguientes cuestiones:

1) Las mejoras sobre condiciones laborales y salariales que superen lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, o en el convenio colectivo sectorial y territorial, o en su caso de empresa, y se comprometa a aplicarlas al personal que ejecutará el contrato.

2) La conversión de contratos temporales en contratos indefinidos.

3) La conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa.

4) El diseño y ejecución de acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

7.– En relación con la empresa o entidad licitadora:

Se valorará hasta con X puntos los siguientes aspectos de la empresa o entidad licitadora en relación con la igualdad de mujeres y hombres.

1) Por la cualificación y la experiencia en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal que vaya a ejecutar el contrato:

1. X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del contrato con una formación mínima consistente en la realización de un curso de, al menos, 150 horas en materia de igualdad de mujeres y hombres acreditada por un organismo oficial o autorizado.

2. X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del contrato con una experiencia laboral acreditada de, al menos, tres años en trabajos directamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

2) Por disponer y aplicar a la plantilla que ejecute el contrato un convenio de empresa que prevea medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3) Por disponer y aplicar a la ejecución del contrato una certificación, acreditación o etiqueta en materia de igualdad de mujeres y hombres, y se comprometan a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato las medidas y actuaciones exigidas para obtener dicha certificación.

4) A tal efecto se considerarán válidos aquellos distintivos empresariales en materia de igualdad otorgados por las Administraciones Públicas, como el distintivo «Entidad colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres», de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, o el distintivo «Igualdad en la Empresa» del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, siendo admisibles cualesquiera otros de carácter análogo o equivalente. En su defecto, acreditar por cualquier medio de prueba admitido en derecho, el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tales distintivos o certificados.

#### CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

1.– Contratación de mujeres:

La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, una proporción de mujeres al menos 5 puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del «Euskal Estatistika Erakundea / Instituto Vasco de Estadística» (Eustat) para el sector de (...), tomando como referencia la fecha de publicación del anuncio de licitación.

Alternativa: obligar a la contratación de un número determinado de mujeres. La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres.

2.– Contratación de mujeres en puestos de responsabilidad o gerencia:

La empresa adjudicataria deberá emplear para la ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, a un porcentaje mínimo del 50% de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

Alternativa: obligación de contratar a un número determinado de mujeres. La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

3.– Contratación de mujeres en las nuevas contrataciones (si existe deber de subrogación):

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, deberá contratar a mujeres en todas (o el 50%, o el X% de) las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación del contrato.

Cláusula alternativa o complementaria: obligación de emplear a mujeres en las nuevas contrataciones de puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.

4.– Contratación de mujeres en situación de desventaja social:

La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato a X mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener su contratación durante toda la prestación contractual.

De forma complementaria: se puede establecer un colectivo diana de mujeres específico. Deberá hacerse en función del sector de actividad, la cualificación necesaria, el perfil de personas a emplear y la implicación o los programas de empleo e inserción que disponga cada Administración. En todo caso, es necesario definir el perfil de manera objetiva, por ejemplo:

- a) Mujeres con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.
- b) Mujeres receptoras de renta de garantía de ingresos o renta mínima de inserción.
- c) Mujeres víctimas de violencia de género.
- d) Mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme a la Ley de Empleo, aprobada por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

5.– Adopción y aplicación en la ejecución del contrato de alguna o algunas de las siguientes acciones o políticas para la igualdad de mujeres y hombres:

- a) Impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato, formación que deberá ser certificada por un organismo oficial o autorizado.
- b) Disponer para la ejecución del contrato de x número de personas que posean una formación mínima consistente en la realización de un curso de, al menos, 150 horas en materia de igualdad de mujeres y hombres acreditada por un organismo oficial o autorizado.
- c) Aprobar y difundir un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo, o para prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual.
- d) Aprobar y difundir un protocolo específico para el empleo de lenguaje inclusivo e igualitario en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

e) Presentar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma.

f) Presentar datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias de la prestación del contrato.

g) La aplicación a la plantilla que ejecute el contrato de mejoras sobre el convenio colectivo de referencia territorial y sectorial establecido en los pliegos.

h) Diseñar, establecer y aplicar X número de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas beneficiarias del mismo, siempre que mejoren las ya existentes. A tal efecto la obligación se concretará sobre alguna o algunas de las siguientes medidas, cuyas personas beneficiarias deberán desagregarse por sexo:

1) Mejora o ampliación de los permisos, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente.

2) Flexibilización y/o adecuación de la jornada u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo.

3) Servicios de apoyo a la conciliación (dispositivos propios, privados o sociocomunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes; cheque servicio; comedores, guarderías, centros de día o ludotecas).

4) Otras a especificar.