

# INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CONTRATOS, SUBVENCIONES, CONVENIOS Y CONCIERTOS.

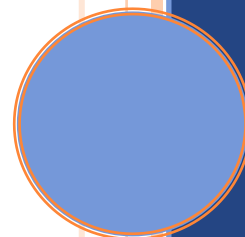
Nafarroako  Gobierno  
Gobernua de Navarra

Instituto Navarro para la Igualdad  
Nafarroako Berdintasunerako Institutua



FEDERACIÓN NAVARRA DE MUNICIPIOS Y CONCEJOS  
NAFARROAKO UDAL ETA KONTZEJUEK FEDERAZIOA

Santiago Lesmes Zabalegui



# ÍNDICE

<b>I. CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.....</b>	<b>2</b>
0. Introducción.....	2
1. Un principio general: incorporación obligatoria de criterios sociales.....	5
2. Análisis y preparación de los contratos con perspectiva de género .....	7
3. Prohibiciones para contratar.....	22
4. Solvencia Técnica .....	25
5. Criterios de Adjudicación.....	28
6. Condiciones Especiales de Ejecución.....	39
7. Sistema de control y verificación.....	51
<b>II. CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS.....</b>	<b>59</b>
0. Introducción.....	59
1. Prohibición para concurrir.....	64
2. Requisitos para resultar beneficiarias o beneficiarios.....	67
3. Composición del órgano instructor y/o evaluador.....	71
4. Criterios de valoración.....	74
5. Obligaciones.....	84
<b>III. CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS PÚBLICOS.....</b>	<b>89</b>
<b>IV. CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LOS CONCIERTOS SOCIALES.....</b>	<b>95</b>

# I. CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.

## 0. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA.

En el año 2009 redactamos y publicamos para el Instituto Navarro para la Igualdad, la “Guía para incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y los contratos públicos”. Han pasado casi diez años desde entonces y cabe afirmar que dicha guía se encontraba ya obsoleta.

Pero que se encuentre desfasada y que estemos ahora presentando una nueva guía es una gran noticia, y lo es precisamente por el hecho de que en estos diez años la legislación de contratos ha dado un paso cualitativo trascendente en materia de contratación pública responsable, y no solo ha despejado todas las dudas jurídicas que pudieran subsistir sobre la legalidad de las cláusulas de género en la contratación pública, sino que su incorporación resulta ya obligatoria.

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; la posterior de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público; y finalmente la Ley 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos de Navarra, han avalado plenamente la preceptiva inclusión de cláusulas sociales y la transversalidad de las políticas para la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación pública.

Es evidente que la presión social ha precedido a los cambios normativos, y así se constata al analizar la evolución en materia de género de la legislación de contratos públicos de Navarra. Debe servirnos de ejemplo que la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos, recogía a lo largo de su articulado dos veces el término “mujer” y otras dos el concepto “género”. Sin embargo, la nueva Ley 2/2018, se refiere once veces a “mujer” o “mujeres” y catorce veces a “género”. No es una anécdota ni mucho menos, sino que este simple dato conlleva un calado y trascendencia que debemos valorar y esgrimir.

El marco legal es por completo propicio, además hemos avanzado en la toma de conciencia ciudadana respecto a la desigualdad de género, y durante estos años hemos acumulado en la incorporación de cláusulas de género. Debemos servirnos de las buenas prácticas y aprender de algunos desaciertos, unas y otros proporcionan la base sobre la que se fundamenta esta publicación.

Nuestra intención ha sido utilizar a lo largo de la guía un enfoque práctico: con referencias legales, análisis jurídico y pragmático de las posibilidades existentes, pero sobre todo con recomendaciones prácticas, ejemplos reales, modelos de cláusulas susceptibles de ser incorporadas en los pliegos, sistemas asociados de verificación para cada cláusula, procurando facilitar al máximo 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 empezar, nos gustaría reclamar vuestra atención sobre un aspecto fundamental que se reitera a lo largo de la guía: resulta imprescindible que cuando cualquier administración pública aborde la

inclusión de cláusulas de género, lo haga con una perspectiva global, no únicamente dilucidando qué se puede valorar, o a lo sumo a qué se puede obligar.

De lo que se trata y lo que pretendemos es que no se limiten las opciones a los criterios de adjudicación (valoración), o a las condiciones especiales de ejecución (las obligaciones), sino que debe considerarse que el procedimiento de una licitación se compone de cinco fases principales: preparación, licitación, adjudicación, ejecución, y 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 el contratista deberá cumplir de manera efectiva los compromisos adquiridos en materia de género, y el órgano de contratación deberá verificar su completo y correcto cumplimiento).

Ambas fases procedimentales, la inicial de preparación, y la final de verificación, son a menudo y por desgracia obviadas, y dicha omisión invalida cualquier buena intención, pues convertirá en ineficientes las cláusulas de género que se incluyan en los pliegos. Por ello, en la presente guía no solo propondremos un clausulado de género exhaustivo sino también y de forma insistente analizaremos sobre la preparación de los contratos y el control de cumplimiento de las cláusulas de género.

Partiendo de la necesidad de abordar la inclusión de cláusulas de género con una perspectiva amplia, resumiremos a través de un gráfico y un cuadro la propuesta metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en la contratación pública, conforme a las diferentes posibilidades legales y procedimentales que desarrollaremos en la presente guía.



	<b>Descripción</b>	<b>Referencia legal</b>
PRINCIPIO GENERAL	Deber preceptivo y transversal de incluir criterios sociales y de género en todos los contratos públicos.	2.3. LFCP
ANÁLISIS Y PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS	Planificación de la contratación pública	2.5. LFCP
	Consultas preliminares del mercado	48 LFCP
	Descripción del objeto del contrato con perspectiva de género	44 LFCP
	Justificación del expediente y necesidades a satisfacer con perspectiva de género	138 LFCP
	Aspectos laborales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla necesaria y cualificación.</li> <li>• Convenio aplicable.</li> <li>• Costes laborales.</li> </ul>	43, 59, 67 y 105 LFCP
	Informe de impacto de género	40 LFCP
	Contratos reservados con perspectiva de género.	36 y 38 LFCP
	Etiquetas y certificaciones sociales.	68 LFCP
REDACCIÓN DEL PLIEGO Y LICITACIÓN	Prohibiciones para contratar	22, 23, 55 LFCP
	Solvencia técnica	17 y 37 LFCP
	Criterios de adjudicación	64 LFCP
	Criterios de preferencia o desempate	99 LFCP
	Condiciones especiales de ejecución	66, 105 y 106 LFCP
EJECUCIÓN Y DE COMPROBACIÓN DE CUMPLIMIENTO	Calificación de criterios de género como obligaciones contractuales esenciales	59 y 106 LFCP
	Establecimiento de penalidades y opción de rescisión en caso de incumplimiento.	22, 146 y 160 LFCP
	Establecimiento de verificadores específicos para cada cláusula de género	158 y 231 LFCP
	Asignación de la responsabilidad de comprobación y control a la persona responsable del contrato o la unidad de seguimiento.	141 LFCP

# 1. UN PRINCIPIO GENERAL: INCORPORACIÓN TRANSVERSAL Y PRECEPTIVA DE CRITERIOS SOCIALES.

La Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos (LFCP), ha establecido por vez primera el mandato obligatorio y transversal de que todos los contratos públicos deberán incluir criterios sociales.

Y dicho deber no lo establece en un artículo cualquiera o en una discreta disposición adicional, sino que aparece en el artículo segundo de la Ley, cuyo título y ubicación reafirma que la responsabilidad social y la búsqueda de objetivos sociales, conforma un principio rector de la contratación pública, equiparable a la libre concurrencia o la no discriminación.

No se trata por lo tanto de una declaración de intenciones, sino un imperativo legal, claro e inequívoco. Y los legisladores y legisladoras no se detienen en señalar la obligación, sino que además argumentan su fundamento: 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 2. Principios de la contratación pública.**

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

**Para materializar dicho principio de manera efectiva, los contratos públicos deberán incluir de manera preceptiva criterios de adjudicación, así como requerimientos de ejecución de carácter social** o medioambiental.

**4. Las entidades sometidas a esta ley foral tomarán las medidas pertinentes para garantizar que se cumplan las obligaciones aplicables en materia de igualdad de género.**

Por si cupiera alguna duda respecto a si el principio general establecido en el párrafo primero del artículo 2.3. es un mero brindis al sol, su segundo párrafo señala que deberá materializarse e indica que los contratos públicos deberán incluir de manera preceptiva criterios de adjudicación y condiciones de ejecución de carácter social.

Y efectivamente, como luego analizaremos, el artículo 64 establece que al menos el 10% de la ponderación del baremo de adjudicación serán criterios sociales, el artículo 66 señala una serie de obligaciones de carácter social, y el artículo 105 regula que será obligatorio el establecimiento de al menos una de las condiciones especiales de ejecución de tipo social.

Este principio y deber general se razona también en el preámbulo de la Ley Foral, al abordar sus objetivos, argumentando nuevamente el papel relevante de la inclusión de los criterios sociales.

## **PREÁMBULO**

### **II. Objetivos de esta Ley Foral.**

De acuerdo con la «Estrategia Europa 2020», la contratación pública desempeña un papel muy relevante como instrumento que debe colaborar a que emerja un modelo de desarrollo económico que genere altos niveles de empleo, productividad y cohesión social, al tiempo que se garantiza un uso eficiente de los fondos públicos. En este marco, las Directivas

contemplan objetivos tendentes a alcanzar esta finalidad, como son promover un mercado más competitivo, facilitar la participación de las pymes en la contratación pública y proporcionar herramientas para la utilización de la contratación pública como un instrumento en las políticas sociales, ambientales o de investigación, todo ello con afán de modernización teniendo en cuenta el contexto de globalización económica.

La utilización de la contratación pública como un instrumento en la política de igualdad de género, social, ambiental o de investigación cobra ahora mayor relevancia puesto que se ha entendido que las mismas tienen relación directa con el interés general y suponen una forma adecuada de utilizar los fondos públicos más allá de la concreta finalidad que pretenda satisfacer cada contrato. Por ello, se establecen en esta ley foral lo que pueden denominarse «cláusulas horizontales» en estos ámbitos: el cumplimiento de la normativa de igualdad de género entre mujeres y hombres, social, laboral y medioambiental debe ser vigilada y exigida en todas las fases del contrato, desde la selección de licitadores hasta la ejecución del mismo y los incumplimientos de estas exigencias pueden justificar tanto la exclusión de un procedimiento como el rechazo de una oferta o la resolución de un contrato ya adjudicado.

Debe quedar claro que la contratación pública responsable no es una moda, ni tampoco la Ley Foral de Contratos constituye una excepción legislativa fruto de un desvarío parlamentario, por el contrario tanto la Directiva 2014/24/UE de contratos públicos, como la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de contratos del sector público, se alinean plenamente y todas ellas incorporan numerosas referencias, obligaciones y opciones procedimentales en el marco de la contratación pública sostenible.

En consecuencia, 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 2.3. LFCP es contratar sin haber incorporado criterios sociales

Puesto que nuestro objetivo es la incorporación de criterios de género, debemos asumir que el artículo 2.3. LFCP se refiere a los criterios sociales en términos generales y no especifica que en particular los criterios de género sean preceptivos.

No obstante, el apartado siguiente (art. 2.4. LFCP) sí que indica que la contratación pública se deberán adoptar las medidas pertinentes para garantizar que se cumplan las obligaciones aplicables en materia de igualdad de género. Esta referencia es interesante pero en puridad se limita a garantizar el cumplimiento de la normativa sectorial en materia de igualdad, no obligando a las administraciones públicas a ir más allá.

Para finalizar, nos interesa concluir 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. Será nuestro trabajo (en el ámbito técnico, en el jurídico, en el político) que entre los criterios sociales a incluir se encuentren los de género. Este es precisamente el objetivo que nos planteamos con esta guía.

## 2. ANÁLISIS Y PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS.

En esta guía nos gustaría trasladar un mensaje muy claro acerca de la metodología correcta para la inclusión de cláusulas de género en los contratos públicos. Ya lo hemos anticipado en la introducción pero vamos a insistir sobre la importancia que debe otorgarse a la fase de análisis y preparación de los contratos. Por desgracia resulta habitual que la redacción de los pliegos se realiza deprisa y corriendo, sin el tiempo suficiente para analizar su contenido y características, sin un trabajo en equipo adecuado, o sin que el personal técnico especializado en igualdad pueda aportar su conocimiento específico para la inclusión de cláusulas de género.

La consecuencia suele traducirse en el error de no particularizar ni adaptar las cláusulas de género a las características de cada contrato, y como resultado se produce una inadecuación o desproporción entre la finalidad perseguida en materia de género y la realidad de las prestaciones a contratar. Sin embargo, la LFCP aborda desde una perspectiva integral la contratación pública responsable, y con carácter previo a la redacción de los pliegos establece una serie de acciones preparatorias, medidas francamente necesarias para que la posterior incorporación de cláusulas de género resulten adecuadas a las características del contrato.

Debemos por lo tanto analizar el contenido y las características del contrato, lo que implica considerar su valor estimado, duración, sector de actividad u objeto contractual, la plantilla necesaria y su cualificación, 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 del sector de que se trate.

Para concluir la argumentación, resulta conveniente visualizar lo que no debe hacerse y sin embargo resulta habitual. A modo de ejemplo, aquí va un breve compendio de malas prácticas:

- ↓ Se valora disponer y aplicar un Plan de Igualdad, generando una clara discriminación entre empresas de más de 250 personas (que ya están obligadas por ley, y no cabe premiarlas por ello), y las de menos de 250 personas (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 que existe deber de subrogación de la plantilla, lo que la convierte casi en ineficaz.
- ↓ Se valora o exige 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 concurrirán grandes empresas pero inadecuados para una licitación a la que se presentarán pymes o micropymes.
- ↓ Se aplican los mismos criterios de género 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 ámbito sectorial notoriamente retrasado en materia de igualdad.

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

## 2.1 PLANIFICACIÓN.

La nueva ley foral de contratos públicos, al igual que la normativa europea y nacional, contempla muy diversas y abundantes opciones que detallaremos a lo largo de esta guía. La primera de ellas es el deber planificar la actividad de contratación pública y dar a conocer de forma anticipada un plan de contratación para el ejercicio, por lo que se hace coincidir con la aprobación de los presupuestos.

### **Artículo 2. Principios de la contratación pública.**

5. Las entidades sometidas a esta ley foral programarán la actividad de contratación pública, que desarrollarán en un ejercicio presupuestario o períodos plurianuales y darán a conocer su plan de contratación anticipadamente, junto con la aprobación de sus presupuestos, y ello con independencia del anuncio de información previa previsto en el artículo 90.

Este precepto apunta de modo directo a uno de los males endémicos de la contratación pública, y propone de manera acertada propone a los poderes adjudicadores dicha actividad se planifique de forma anticipada, lo que resulta por desgracia poco habitual, ya que lo normal es que los y las técnicas de contratación carezcan del tiempo necesario para analizar y redactar los pliegos de manera idónea.

Sin embargo, resulta obvio que para la inclusión de los criterios de género 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).

La planificación de la actividad de contratación debe utilizarse conforme a los siguientes objetivos y contenidos:

1. Identificar los contratos públicos que se licitarán en el próximo ejercicio y en particular aquellos más relevantes, bien por su importe o por tratarse de contratos especialmente relevantes por el personal necesario para su ejecución, o por el número y perfil de las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual.
2. Disponer del tiempo necesario para analizar su contenido y características, de cara a incorporar todos aquellos aspectos y clausulados que promuevan una contratación pública responsable para la igualdad de mujeres y hombres, para alcanzar un adecuado impacto de género.
3. Implicar al personal técnico especializado en igualdad en cada administración pública, de modo que pueda asesorar y orientar respecto a las cláusulas más adecuadas a cada contrato.
4. Realizar en su caso consultas preliminares del mercado en el sector de actividad respectivo, tal como se exponer en el apartado siguiente.

## 2.2 CONSULTAS PRELIMINARES.

Otra de las novedades que presenta la LFCP es la posibilidad de realizar consultas preliminares del mercado, siendo su objetivo que los órganos de contratación elaboren de manera correcta los pliegos de contratación.

Antes de explicar su utilidad, cabe explicar que la anterior legislación no permitía a los órganos de contratación establecer un diálogo o preguntar a las empresas que posteriormente pudieran presentarse a la licitación, respecto a cuestiones que afectasen a la redacción de pliego ni a su contenido. Era algo manifiestamente ilegal pues se suponía que otorgaba una ventaja competitiva a la empresa que se hubiera consultado, de ahí que cualquier empresa que hubiera participado o hubiera sido consultado en la redacción de un pliego tenía prohibido participar en dicha licitación.

Por el contrario, ahora 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.

### **Artículo 48. Consultas preliminares del mercado.**

1. Los órganos de contratación podrán realizar estudios de mercado y dirigir consultas a terceros, que podrán ser expertos o autoridades independientes o empresas o profesionales activos en el mercado con la finalidad de preparar correctamente la licitación e informarles acerca de sus planes y de los requisitos que exigirán para concurrir al procedimiento. Dicho asesoramiento podrá ser utilizado por el órgano de contratación para planificar el procedimiento de licitación y, también, durante la tramitación del mismo.

No obstante, el órgano de contratación no podrá revelar a los participantes en el procedimiento las soluciones propuestas por los otros participantes, de manera que las soluciones aportadas sólo serán conocidas íntegramente por la entidad contratante, que las ponderará y las incorporará, en su caso, en la definición del objeto del contrato.

2. Las consultas preliminares de mercado se llevarán a cabo preferentemente a través del Portal de Contratación con el objetivo de no falsear la competencia o vulnerar los principios de no discriminación y transparencia. En su caso, la decisión de no utilizar el Portal de Contratación deberá quedar suficientemente motivada en el expediente.

3. Cuando concurra a la licitación alguna de las empresas o profesionales previamente consultadas, deberá informarse de ello a los demás participantes y proporcionarles la misma información y documentación que a aquellas, de manera que la participación en las consultas preliminares de mercado no genere incentivos o ventajas en la adjudicación de los contratos para las empresas participantes.

4. Del proceso de consultas preliminares de mercado no puede resultar un objeto contractual tan concreto y delimitado que se ajuste únicamente a las características técnicas de uno de los participantes, de manera que se produzca una restricción injustificada de la competencia.

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, es decir no se puede discriminar en la selección de las empresas consultadas.
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 beneficia a pymes y empresas locales, pues las consultas informan a las potenciales licitadoras y les proporciona un mayor margen para el estudio y preparación de sus propuestas.

Explicaremos su 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 que conozcan 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 prescripciones 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.

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

1. 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.
2. 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 de género requieren un conocimiento avanzado y un análisis más profundo.
3. Otra opción interesante es realizar consultas preliminares (también serían legales los contactos informales) con sindicatos (si los hubiera), comités de empresa, o bien directamente con las trabajadoras y trabajadores de un servicio que ya se viniera prestando, de manera que el órgano de contratación pueda conocer de primera mano sus propuestas o quejas en materia de condiciones salariales o laborales, de posibles medidas de conciliación o flexibilidad horaria, de ordenación de la jornada laboral, de políticas de promoción o de necesidades de formación.

Parece del todo lógico y sin embargo excepcional, el realizar algo tan sencillo como preguntar al personal que ya está trabajando en una prestación contractual cuáles serían sus aportaciones, ideas y mejoras. Por ello, cabe aconsejar este tipo de consultas preliminares en aquellos contratos intensivos en mano de obra, o notoriamente feminizados para poder aplicar unas cláusulas de género completamente adaptadas e idóneas a la realidad de la prestación contractual. Vemos un ejemplo en esta noticia sobre consultas preliminares realizadas por el Ayuntamiento de Pamplona:

#### **Trabajadores y sindicatos proponen cláusulas sociales y de garantía del empleo en un contrato que saldrá a licitación por 9,43 millones para 5 años**

**Pamplona, 13 de abril**

El Ayuntamiento de Pamplona ha recibido más de cuarenta aportaciones de empresas y trabajadores para el futuro contrato del servicio de limpieza viaria, tras el anuncio previo publicado en el mes de marzo en el Portal de Contratación de Navarra. Se trataba de esa forma de recoger las propuestas de entidades y personas interesadas en esa contratación.

Este miércoles la Comisión de Urbanismo ha conocido las aportaciones recibidas para un contrato que se pretende licitar en las próximas semanas y que entrará en vigor en octubre.

Ese anuncio previo pretendía llevar a cabo una consulta preliminar para definir en mayor medida el objeto del contrato, corregir o mejorar las previsiones del mismo, introducir mejoras sociales y ambientales en su contenido, y favorecer el conocimiento previo del contenido de una contratación compleja para hacerla más transparente. Han realizado aportaciones los propios trabajadores del servicio de limpieza, los sindicatos con la introducción de cláusulas sociales, la empresa actual concesionaria del servicio proponiendo mejoras o los centros especiales de empleo con distintas sugerencias.

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

El artículo 44 de la LFCP se refiere al contenido mínimo del contrato, y entre ellas se indica que se deberá indicar la definición del objeto del contrato teniendo en cuenta las consideraciones sociales (y entre ellas las de género):

### **Artículo 44. Contenido mínimo del contrato.**

1. Salvo que ya se encuentren recogidas en los pliegos los contratos deben incluir, necesariamente, las siguientes menciones:

- a) La identificación de las partes.
- b) La acreditación de la capacidad de los firmantes para suscribir el contrato.
- c) Definición del objeto y tipo del contrato teniendo en cuenta las consideraciones sociales, ambientales y de innovación.

Resulta aún más explícita la normativa estatal, ya que 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”).

Por lo tanto resulta complemente legal definir el objeto del contrato con referencia a la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, visto que se puede, tal vez la pregunta de interés sea: ¿es necesario o imprescindible titular el objeto del contrato con una referencia expresa a la perspectiva de género si queremos incluir la igualdad de mujeres y hombres en los criterios de adjudicación o en las condiciones especiales de ejecución?

Al respecto, cabe recordar que una práctica habitual con la anterior legislación consistía en titular un contrato como “Servicio de limpieza con perspectiva de género”, pues en caso contrario podrían darse objeciones jurídicas o informes de ilegalidad, ya que cierto sector doctrinal consideraba que si se licitaba únicamente un “Servicio de Limpieza”, la igualdad entre 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 LFCP es que ya no rige el requisito de la normativa anterior, 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 legislación nacional y foral de contratos públicos. Concretamente la legislación foral señala:

#### **Artículo 64. Criterios de adjudicación.**

2. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera a las prestaciones objeto del mismo, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen:

- a) En el proceso específico de su producción, prestación o comercialización.
- b) En un proceso específico de cualquier otra etapa de su ciclo de vida.

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.

#### **Artículo 106. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.**

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

**Por 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 entre mujeres y hombres en el marco de la prestación se halla vinculada de manera intrínseca a su objeto contractual. Lo que sí resulta necesario es que los criterios de género guarden relación con la prestación contractual, es decir con la ejecución del contrato.**

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 los 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 entre 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 DE CONDICIONES REGULADOR DE LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ASESORIA PSICOLÓGICA ADSCRITO A LA COMISION DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y COMUNICACIÓN INTERCULTURAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARAÑAIN.**

#### **1.- OBJETO DEL CONTRATO**

---

Es objeto de este concurso, contratar el servicio de Asesoría Psicológica que desarrollará su actividad en el programa de acogida y orientación con especial incidencia en los temas relacionados con igualdad y conflictos de familia del Servicio Social de Base de este Ayuntamiento, con el fin de posibilitar el cumplimiento de uno de los objetivos del Plan de Igualdad de Oportunidades aprobado por este Ayuntamiento para los años 2017-2020 en el Area de intervención 2 de Violencia contra las mujeres, con el fin de adecuar los recursos y servicios existentes en esta materia a las características del territorio, siendo una de las actuaciones el seguimiento, evaluación y mejora continua del Servicio de Asesoría Psicológica para Mujeres.

En la ejecución del contrato se incluirá la perspectiva de género.

Pliego del Ayuntamiento de Barañain que incorpora la perspectiva de género el objeto del contrato.

## 2.4. JUSTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE Y NECESIDADES A SATISFACER.

La LFCP se refiere a la justificación del expediente y las necesidades a satisfacer en el artículo 138:

### **Artículo 138. Expediente de contratación de tramitación ordinaria.**

1. A todo contrato precederá la tramitación de un expediente de contratación, sin perjuicio de las excepciones contempladas en esta ley foral, que estará integrado por los documentos mencionados en el apartado 3 y en el que se justificará la necesidad o conveniencia de las prestaciones objeto del contrato para la satisfacción de los fines públicos.

...

3. El expediente de contratación se iniciará mediante un informe razonado de la unidad gestora del contrato, exponiendo la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse, idoneidad del objeto para satisfacerlas, características y valor estimado de las prestaciones objeto del contrato, adecuación del precio al mercado, la vinculación de los criterios de adjudicación con el objeto del contrato, la elección del procedimiento de contratación y los criterios de solvencia, las necesidades específicas y circunstancias que afecten a las personas destinatarias de los bienes o servicios y cuantas otras se estimen necesarias.

La aplicación de este precepto para la integración transversal de la perspectiva de género en la contratación pública, o en general de la contratación pública responsable, supone que en determinados contratos, precisamente aquellos especialmente relevantes para la inclusión de criterios de igualdad entre mujeres y hombres, se realice una mención expresa o un argumentación manifiesta en favor de una contratación pública responsable, proporcionando así al procedimiento de licitación una coherencia con el clausulado social en materia de igualdad que se vaya a incorporar.

**PLIEGO DE CLÁUSULAS ECONOMICO-ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS PARTICULARES QUE HA DE REGIR EN LA CONTRATACIÓN DE LA ASISTENCIA PARA EL PROYECTO DE "ACTIVIDADES DEPORTIVAS INFANTILES CON PERSPECTIVA COEDUCATIVA" DEL PATRONATO DE DEPORTES ARDOI, DISTRIBUIDO EN LOTES.**

## **1. OBJETO.**

Es objeto del presente Pliego el establecimiento de los pactos y condiciones definidores de los derechos y obligaciones que han de regir en sus aspectos económico-administrativos y técnicos en la contratación de la asistencia para el proyecto de "**ACTIVIDADES DEPORTIVAS INFANTILES CON PERSPECTIVA COEDUCATIVA**" del Patronato de Deportes Ardoi, distribuido en 2 lotes, del Anexo II B de la ley foral de contratos públicos: categoría 26 Servicios Deportivos.

Dicho proyecto responde a L.O. 3/2007 artículos 21, 24 y 29, a la L.F. 15/2001 artículo 14, a la L.F. 22/2002 artículo 5 a la L.F. 33/2002 artículo 1-b, a la L.F. 14/2015, artículos 9 y 17, al objetivo nº 3 del Plan de igualdad municipal al objetivo número 20: "Sensibilizar y formar a toda la comunidad escolar frente al sexismo y el androcéntrismo y específicamente con los asignados al Área de deportes numerados con el 14: "Promover la formación, la sensibilización y la reflexión sobre la igualdad en la práctica deportiva". Fue explicado en la Junta del Patronato de Deportes Ardoi del 14 de abril de 2015, que originó el presente pliego aprobado en Junta el 19 de mayo de 2015.

Interesante ejemplo en este pliego del Ayuntamiento de Zizur, que al referirse al objeto del contrato realiza una fundamentación de las necesidades a satisfacer, argumentando que conforme al Plan de Igualdad municipal, y a la legislación foral y nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, la correcta prestación contractual debe conllevar la formación a la comunidad escolar contra el sexismo, o la reflexión sobre la igualdad en el deporte. En coherencia con esta justificación del expediente, el propio pliego requerirá que el equipo técnico que participe expresamente en la ejecución del contrato además de la titulación mínima exigida deberá contar con formación específica de género.

## 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 LFCP 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, considerable porcentaje 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, la mejora de los aspectos laborales 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 LFCP los siguientes preceptos:

### **Artículo 43. Precio y financiación de los contratos.**

5. Los órganos de contratación cuidarán de que el precio sea el adecuado para el efectivo cumplimiento del contrato mediante la correcta estimación de su importe, atendiendo al precio general del mercado, en el momento de fijar el presupuesto base de licitación y la aplicación, en su caso, de las normas sobre ofertas con valores anormales o desproporcionados.

### **Artículo 59. Condiciones particulares.**

1. Los pliegos reguladores de la contratación contendrán las condiciones particulares de un contrato en sus aspectos jurídicos, administrativos y económicos.

2. Las condiciones particulares deberán especificar entre otras:

d) Las consideraciones sociales, laborales y ambientales que se establezcan; los pactos y condiciones definidores de los derechos y obligaciones de las partes del contrato; la previsión de cesión del contrato salvo en los casos en que la misma no sea posible de acuerdo con lo establecido en el artículo 108; la obligación del adjudicatario de cumplir, como mínimo, las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación; y las demás menciones requeridas por esta ley y sus normas de desarrollo. En el caso de contratos mixtos, se detallará el régimen jurídico aplicable a sus efectos, cumplimiento y extinción, atendiendo a las normas aplicables a las diferentes prestaciones fusionadas en ellos.

### **Artículo 67. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.**

1. Las condiciones de subrogación serán las establecidas en el convenio colectivo sectorial de la actividad objeto del contrato en el caso de que este exista y regule la subrogación. Si no existiese convenio sectorial de aplicación en la actividad objeto del contrato o existiendo no regulase la subrogación, procederá la subrogación de todos los trabajadores que, a pesar de pertenecer a otra empresa, vengan realizando la actividad objeto del contrato.

2...

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.

**Artículo 105. Obligaciones relativas a las disposiciones en materia fiscal, laboral, social, de protección del medio ambiente, del empleo, de las condiciones de trabajo y de igualdad de género.**

1. 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 la presente ley foral.

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, se faculta y obliga 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 aplicable, 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 entre 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 entre 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.

Así que una vez que el órgano de contratación disponga de dichos datos, resultará posible redactar el pliego con verdadero conocimiento de las cláusulas más idóneas para ser incorporadas en los mismos:

- 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 número concreto 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 permitirá ejercer un efectivo control para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

## 2.6. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

El artículo 40 LFCP incorpora otras de las novedades legislativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

### **Artículo 40. Estudios de viabilidad.**

Antes de comenzar la tramitación del contrato se realizará un estudio de viabilidad para aquellas contrataciones cuyo valor estimado sea superior a 5.000.000 euros y sean susceptibles de explotación posterior. En los contratos de concesión de obras y servicios el estudio de viabilidad será obligatorio en todo caso. El estudio de viabilidad valorará, entre otros aspectos, la sostenibilidad y rentabilidad económica, financiera y social de la inversión y en particular el impacto de género. En los casos necesarios, el estudio de viabilidad incorporará un estudio de gastos de explotación por un período mínimo de diez años.

Se trata de una referencia interesante, pues si bien se limita a contratos cuyo valor estimado sea superior a cinco millones de euros, nada impide a cualquier administración pública que en importes inferiores se encargue y realice dicho estudio de viabilidad, incluyendo por supuesto la valoración de su impacto de género.

Respecto a los informes de impacto de género, conviene citar alguna referencia legal de interés:

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente, indica que, todos los anteproyectos de Ley, Decretos Forales legislativos y disposiciones reglamentarias, deben ir acompañados de un informe en el que se valore el efecto que causará la norma en la vida de las mujeres y de los hombres a quienes se dirige. La realización de estos informes corresponde a los servicios que elaboran los proyectos normativos, y su finalidad última es valorar hasta qué punto la norma planificada contribuirá al objetivo de la igualdad de género y proponer, siempre que sea necesario, las medidas a incorporar en la misma para garantizar que las mujeres y los hombres a quienes se dirige vean satisfechas sus necesidades de forma equitativa.
- Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias, y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra.
- Y por último, a modo de referencia técnica, cabe citar que el Instituto Navarro para la Igualdad elaboró una Guía Metodológica a fin de facilitar la elaboración de los Informes a los Servicios promotores de la normativa, planes y programas.

## 2.7. CONTRATOS RESERVADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La figura de los contratos reservados compone una especialidad jurídica muy relevante en materia de contratación pública socialmente responsable, que permite a los órganos de contratación limitar la participación en una licitación exclusivamente a determinadas tipologías de entidades.

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 la perspectiva de género.

La actual legislación de contratos contempla dos posibilidades para reservar contratos: el artículo 36 LFCP para Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción; y el artículo 38 LFCP para las empresas y entidades de economía social. Citamos algunos de sus apartados:

### **Artículo 36. Contratos reservados por motivos sociales.**

1. Los poderes adjudicadores deberán reservar la participación en los correspondientes procedimientos de adjudicación de contratos de servicios, obras, suministros y concesión de servicios a Centros especiales de empleo sin ánimo de lucro o Centros Especiales de Empleo de iniciativa social o Empresas de Inserción.

...

4. El importe de los contratos reservados será de un 6% como mínimo del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior.

### **Artículo 38. Contratos reservados en los ámbitos sanitarios, sociales, culturales y educativos.**

1. Los poderes adjudicadores podrán reservar aquellos contratos previstos en el Anexo II.B de esta ley foral, en los ámbitos sanitarios, sociales, culturales y educativos a las organizaciones que cumplan todas las condiciones siguientes:

a) Que entre sus objetivos o fines esté la prestación de servicios de los contemplados en el Anexo II.B de esta ley foral.

b) Que los beneficios se reinviertan con el fin de alcanzar el objetivo de la organización; en caso de que se distribuyan o redistribuyan beneficios, la distribución o redistribución deberá basarse en consideraciones 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 activa de los empleados, los usuarios o las partes interesadas.

...

4. El importe de los contratos reservados en los ámbitos sanitarios, sociales, culturales y educativos será de un 1% como mínimo del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior.

5. Deberán resultar beneficiarias de contratos reservados conforme a este artículo las entidades de economía social, de economía solidaria y sin ánimo de lucro.

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, dispone de una mayor calidad en el empleo, promueve la inclusión social, y fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ahora retomamos la desigualdad entre mujeres y hombres, y en relación al primer tipo de reserva cabe señalar que 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.

Y en el ámbito de la economía social, nos encontramos con un número inferior de mujeres como socias de cooperativas, o un porcentaje notablemente inferior de mujeres como asociadas o que ocupen cargos en Juntas o Patronatos de Asociaciones o Fundaciones.

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. O bien que se establezca un criterio de adjudicación que valore el número y/o porcentaje de mujeres trabajadoras, en puestos directivos o socias de las respectivas entidades o empresas.

## 2.8. ETIQUETAS, CERTIFICACIONES Y DISTINTIVOS.

Las etiquetas sociales y ecológicas han sido expresamente reguladas en el artículo 68 de la LFCEP:

### **Artículo 68. Etiquetas.**

1. A los efectos de esta ley foral, 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 contratar obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental y/o social deberán 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, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:

...

En la normativa nacional se regula la opción de utilizar certificaciones, etiquetas, homologaciones y distintivos de tipo social, de forma aún más clara, incluyendo una referencia específica a la igualdad de género. Por su interés, reproducimos parte del artículo 127 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público:

### **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:



...

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 concepto de etiqueta es amplio, abarcando 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. Cuidado con utilizarlos como criterios de solvencia técnica, pues dicha opción no está prevista y cabe desaconsejar jurídicamente su uso en dicha fase del procedimiento.

4. La obtención de dichas etiquetas o certificaciones debe ser accesible a todas las empresas, y su concesión debe basarse en criterios objetivos, verificables y no discriminatorios, y ser otorgadas por organismos independientes de forma transparente.
5. Para resultar plenamente legales es necesario siempre añadir la coletilla de “o equivalente”, es decir, aunque en los pliegos se señale una etiqueta concreta, debe aceptarse 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.

Y en el ámbito concreto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debemos hacer referencia a dos certificaciones o distintivos específicos:

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
	 <p style="text-align: center;"><b>Procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra</b></p>
<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 Oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<p>IGE es el procedimiento del Gobierno de Navarra para acompañar la intervención en empresas que quieran implementar la igualdad de género en su organización. Aporta un sistema de trabajo para elaborar, implantar y evaluar los planes de igualdad en empresas de cualquier tamaño y sector de actividad. Se ha diseñado para su aplicación en las organizaciones con el apoyo de una entidad de consultoría externa.</p>

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

Intervención psicossocioeducativa 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 2/2018 de Contratos Públicos de Navarra, establece en su artículo 22.1.f), una prohibición para contratar específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, referida a la obligación de diseñar y aplicar un Plan de Igualdad (para empresas con más de 250 personas trabajadoras).

#### **Artículo 22. Prohibiciones de contratar.**

1. En ningún caso podrán contratar con las entidades sometidas a esta ley foral, quedando excluidas de la participación en los procedimientos de licitación, las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:...

f) 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% de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

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.

La prohibición para contratar implica la imposibilidad de participar en una licitación, en consecuencia aquellas empresas que incumplan dicha obligación se hallarán incursas 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 propio órgano de contratación, que deberá constatar que ninguna de las empresas licitadoras incurre en el incumplimiento descrito, o en caso contrario deberá excluir a dicha empresa del procedimiento. La habilitación competencial la encontramos en el artículo 23.2 LFCP:

#### **Artículo 23. Apreciación de la prohibición de contratar.**

2. Las prohibiciones de contratar establecidas en las letras d), e), f), g) y h) del mismo apartado se apreciarán de forma automática por los órganos de contratación y subsistirán mientras concurran las circunstancias que en cada caso las determinan.

Pero a efectos prácticos, 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) LFCP:

#### **Artículo 55. Justificación de los requisitos para contratar.**

1. Las proposiciones deberán ir acompañadas de una declaración responsable firmada por quien licita, en la que manifieste que:

c) No está incurso en causa de prohibición de contratar. Esta declaración incluirá la manifestación de hallarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.

La propia LFCP en su preámbulo, explica de forma clara que la solicitud de una declaración responsable constituye la norma, y el objetivo de esta medida es muy claro: ahorrar trámites tanto a las empresas licitadoras como al órgano de contratación, se trata en suma de simplificar las licitaciones públicas:

Hasta el momento, la solicitud de una declaración responsable para acreditar en el momento de la licitación la personalidad y capacidad del licitador, era una facultad del órgano de contratación. Con la nueva regulación este proceder se convierte en la regla, con la intención de simplificar la carga administrativa de los procedimientos, tanto para los licitadores como para los propios poderes adjudicadores. Para ello se crea el Documento Europeo Único de Contratación (DEUC), modelo oficial aprobado a nivel europeo como declaración responsable del licitador en relación con el cumplimiento de los requisitos establecidos para participar en los procedimientos de contratación pública. El DEUC será de utilización obligatoria en los procedimientos cuyo valor estimado sea superior al umbral comunitario, y en el resto su utilización queda a la decisión del órgano de contratación.

Pero este sistema no nos ofrece garantía de cumplimiento, ya que 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 lo siguiente:

- **En el momento de presentación de las ofertas por las empresas licitadoras**, solo cabe requerir (artículo 55 LFCP) 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 artículo 22 de la Ley Foral de Contratos del Sector Público.

2.- Todas las licitadoras deberán presentar una declaración responsable manifestando que no se hallan incurso en ninguna de las citadas prohibiciones para contratar, y de manera expresa deberán señalar que en el caso de la empresa cuenta con una plantilla de 250 o más personas trabajadoras, ha 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 de más de 250 personas.
2. **Tras la adjudicación y antes de la formalización del contrato.** La empresa adjudicataria en el caso de tener una plantilla superior a 250 personas deberá aportar una copia del plan de igualdad incluso de diagnóstico de situación, medidas adoptadas, estrategias y prácticas, así como sistema de evaluación y seguimiento.

## ANEXO II

### **MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES EXIGIDAS PARA CONTRATAR**

#### **- CONTRATACIÓN DE LAS OBRAS DE PAVIMENTACIÓN DE LA PLAZA DE LA PEÑA BAJA DE LERÍN (NAVARRA)**

Don /Doña \_\_\_\_\_ DNI/NIF \_\_\_\_\_  
con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_  
C. P. \_\_\_\_\_ , localidad \_\_\_\_\_  
teléfonos \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, en nombre propio o en representación de (táchese lo que no proceda) la sociedad  
\_\_\_\_\_  
CIF \_\_\_\_\_

Declara bajo su responsabilidad:

- Que reúne/que la entidad por mi representada reúne (indíquese según proceda) las condiciones para contratar y estar incurso en ninguna de las prohibiciones para contratar enumeradas en los artículos 22 a 26 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.

En el pliego de arriba del Ayuntamiento de Lerín vemos que la declaración responsable exige la no hallarse la empresa incurso en ninguna de las prohibiciones para contratar. No obstante, nuestra propuesta aconseja complementar dicha declaración con el requerimiento a la empresa adjudicataria de su acreditación efectiva, como así prevé el pliego del Ayuntamiento de Allo que figura abajo.

#### **CUADRO RESUMEN DEL PLIEGO DE CONTRATACIÓN DE LAS OBRAS DE SUSTITUCIÓN DE LA CUBIERTA Y HABILITACIÓN DE ASEOS Y ACCESOS ADAPTADOS EN EL POLIDEPORTIVO MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALLO**

Cuando la empresa adjudicataria cuente con más de 250 personas trabajadoras, en un plazo de 10 días hábiles tras la firma del contrato, deberá remitir a la unidad gestora documento certificativo del número de personas que compone la plantilla de la empresa, y deberá además remitir documentación acreditativa del diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## 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, mediante el cual el órgano de contratación establece requisitos mínimos para las empresas licitadoras, en el sentido de si poseen la capacitación, el equipo humano, la experiencia o la trayectoria adecuadas para ejecutar debidamente el contrato.

Se trata de una medida aseguradora de que la empresa finalmente adjudicataria prestará debidamente el contrato, y dicho análisis 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 entre mujeres y hombres, se trata de analizar si el contrato requiere de las empresas licitadoras una formación, trayectoria o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que posea la importancia y entidad suficiente como para constituir un criterio de solvencia técnica o profesional específico.

El artículo 17 de la LFCP se refiere de manera general a los requisitos de solvencia técnica y profesional. Extractamos parte del artículo:

### **Artículo 17. Solvencia técnica o profesional de quien licite.**

1. Quien licite deberá acreditar la solvencia técnica o profesional para la ejecución del contrato. Se entiende por solvencia técnica o profesional la capacitación técnica o profesional para la adecuada ejecución del mismo, bien por disponer de experiencia anterior en contratos similares o por disponer del personal y medios técnicos suficientes. El nivel de solvencia técnica o profesional será específico para cada contrato y su exigencia será adecuada y proporcionada a las características de la prestación contratada.

2. La solvencia técnica o profesional de quien vaya a licitar podrá acreditarse por uno o más de los siguientes medios:

...

b) Relación de los principales suministros o de los principales servicios efectuados durante como máximo los tres últimos años en la que se indique el importe, la fecha y el destinatario, público o privado, avalada por cualquier prueba admisible en Derecho. Los poderes adjudicadores podrán, previa justificación de las circunstancias que así lo aconsejen, tener en cuenta las pruebas de los servicios efectuados en periodos anteriores.

...

g) Aportación de las titulaciones académicas y profesionales del personal responsable de la ejecución del contrato siempre que no se evalúe como criterio de adjudicación.

Por lo tanto, la normativa establece, entre otros, que la solvencia podrá acreditarse y requerirse conforme a la 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; o los títulos académicos y profesionales del personal responsable de la ejecución del contrato. Y de manera particular, nos interesa la regulación que realiza el artículo 90.3 de la LFCP de la solvencia técnica de tipo social:

### **Artículo 37. Reglas especiales para los contratos en los ámbitos sanitarios, sociales, culturales y educativos.**

La adjudicación de contratos en los ámbitos sanitario, social, cultural o educativo comprendidos en el Anexo II.A) de esta ley foral se realizará mediante las reglas siguientes:

a) El anuncio de licitación se publicará conforme a lo establecido en el artículo 89 de esta ley foral.

b) Se podrá exigir una cualificación subjetiva especial que acredite la experiencia, calidad y disponibilidad de medios adecuados para cumplir con la prestación.

c) En los supuestos de prestaciones de atención directa a personas en situaciones de exclusión social, violencia de género o de aquellas prestaciones que en cada momento la normativa foral de servicios sociales incluya dentro del sistema público de servicios sociales de Navarra, se podrá exigir como requisito de admisión que las empresas o profesionales acrediten la posesión efectiva de medios y experiencia para la satisfacción de las necesidades específicas de las distintas categorías de usuarios, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, la implicación y la corresponsabilización de los usuarios, así como las soluciones de innovación que aporten mayor valor añadido al servicio.

El concepto es 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 oportunidades entre mujeres y hombres.

Un ejemplo: si en un contrato cualquiera (de limpieza, de jardinería, o de teleasistencia) establecemos un criterio de adjudicación o una condición de ejecución que valore o exija un protocolo de lenguaje de género, 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.



**PLIEGO REGULADOR DEL CONTRATO DE SERVICIOS PARA EL IMPULSO DE LA INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA INTERVENCIÓN PÚBLICA CON EMPRESAS Y ORGANIZACIONES CON ACTIVIDAD EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA.**

## **2. Solvencia técnica o profesional.**

Para la ejecución de este contrato se deberá acreditar experiencia en la realización de al menos tres trabajos en Servicios de Consultoría a empresas u organizaciones públicas y privadas en los últimos tres años en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, por un importe cada uno igual o superior a 4.000 euros (IVA excluido).

Pliego del Instituto Navarro para la Igualdad en el que se establece un criterio de solvencia técnica o profesional referido a la experiencia (trabajos realizados) en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Dicho requisito es plenamente coherente con el análisis realizado, puesto que se trata de una prestación para la que resulta imprescindible acreditar formación y experiencia relativa a igualdad entre mujeres y hombres.

## 5. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.

### 5.1. CONCEPTO. NORMATIVA. ANÁLISIS.

La evaluación de las empresas licitadoras (los criterios de adjudicación) conforman un elemento clave del procedimiento de contratación, pues supone puntuar sus propuestas (incluyendo los aspectos sociales y de género), lo que determinará adjudicar el contrato a una u otra empresa.

Llegados a este punto queremos reiterar que tan importante como 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).

Y la nueva ley foral 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 64. Criterios de adjudicación.**

1. Los contratos se adjudicarán a la oferta con la mejor calidad precio. Los criterios que han de servir para su determinación se establecerán en los pliegos y deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Estarán vinculados al objeto del contrato.

b) Serán formulados de manera precisa y objetiva.

c) Garantizarán que las ofertas sean evaluadas en condiciones de competencia efectiva.

2. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera a las prestaciones objeto del mismo, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen:

a) En el proceso específico de su producción, prestación o comercialización.

b) En un proceso específico de cualquier otra etapa de su ciclo de vida.

3. La determinación de la oferta con la mejor calidad precio se llevará a cabo por cualquiera de las siguientes formas:

a) Atendiendo únicamente a criterios relacionados con la mejor relación coste-eficacia, como pueden ser el precio, el coste del ciclo de vida u otro parámetro.

b) Atendiendo a criterios relacionados con la relación coste-eficacia junto con criterios cualitativos que permitan identificar la oferta que presenta la mejor relación calidad-precio. Los criterios cualitativos podrán referirse, entre otros, a los siguientes aspectos:

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; incluidos 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 que vaya a ejecutar el contrato, siempre y cuando la calidad de dicho personal pueda afectar de manera significativa a su mejor ejecución.**

...

4. Cuando se utilicen una pluralidad de criterios de adjudicación, al menos el 50% de la puntuación deberá calcularse mediante la aplicación de fórmulas objetivas que se establecerán en los pliegos, que determinarán la ponderación relativa de cada uno de ellos. Cuando las prestaciones tengan carácter

artístico o intelectual al menos el 20% de la puntuación se obtendrá a través de fórmulas objetivas. Esta ponderación podrá expresarse fijando una banda de valores con una amplitud máxima adecuada. Los pliegos determinarán si alguno de los criterios es esencial, o si en alguno de ellos existe una puntuación mínima por debajo de la cual se excluye la oferta.

5. Las mejoras, como criterio de adjudicación, se utilizarán con carácter excepcional y no podrán tener una ponderación superior al 10% del total de puntos. Se entenderán por mejoras, las prestaciones accesorias a las que figuraban definidas en el proyecto o en las prescripciones técnicas, sin que puedan alterar la naturaleza de dichas prestaciones.

En todo caso, cuando los pliegos contemplen como criterio de adjudicación las mejoras, deberán establecer los aspectos a los que podrán referirse, los requisitos y su ponderación.

**6. Los criterios de adjudicación de carácter social deberán tener una ponderación de al menos el 10% del total de puntos,** y a tal efecto se valorarán cuestiones relacionadas con el objeto del contrato, tales como la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, o en situación o riesgo de exclusión social; **la igualdad de mujeres y hombres; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales;** la participación de profesionales jóvenes y de entidades o sociedades de profesionales de dimensiones reducidas; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción; criterios éticos y de responsabilidad social aplicada a la prestación contractual; la formación, la protección de la salud o la participación de las trabajadoras y los trabajadores de la prestación; u otros de carácter semejante.

Además de los criterios de adjudicación propiamente dichos, debemos hacer una mención a los criterios de desempate regulados en el artículo 99 LFCP:

#### **Artículo 99. Criterios de resolución de empates en la valoración de las ofertas.**

1. Si se produce un empate entre dos o más ofertas, se aplicará alguno de los siguientes criterios de desempate, que deberán constar en los pliegos:

**a) La acreditación de la realización de buenas prácticas en materia de igualdad de género.**

b) El mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad igual o superior al 33%, siempre que la empresa o profesional tenga en plantilla un porcentaje superior al 2% de trabajadores con discapacidad, en el momento de la acreditación de su solvencia.

c) La consideración de empresa de inserción, de acuerdo con la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción o la normativa vigente en dicho momento.

d) El menor porcentaje de trabajadores eventuales, siempre que éste no sea superior al 10%.

e) El carácter de entidad sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, en los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial.

f) El reconocimiento como organización de comercio justo en los contratos que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de comercio justo.

2. En los casos en que en aplicación de los criterios anteriores fijados por el pliego persistiera el empate, éste se resolverá mediante sorteo.

3. Si para la aplicación de los criterios de desempate fuese necesario, se requerirá la documentación pertinente a las empresas afectadas, otorgándoles un plazo mínimo de cinco días para su aportación.

**4. Si el pliego no ha previsto otra cosa, los criterios de desempate se apreciarán en el orden señalado en el apartado 1 de este artículo.**

Los criterios de desempate se aplican de forma casi excepcional, únicamente en el caso que dos o más proposiciones obtengan 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 de género se mencionan como la primera opción de desempate en el punto primero, y que en el caso de que los pliegos no hayan establecido ningún orden se aplicará por defecto como primer criterio de desempate la realización de buenas prácticas en materia de igualdad de género.

Nos centramos por su importancia en los criterios de adjudicación, y considerando que su regulación en la nueva LFCP incorpora importantes novedades, vamos a realizar un breve 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 64 LFCP.** Ya no cabe discusión de ningún tipo, ni limitaciones ni interpretación posible.
2. De hecho, **no solo los criterios sociales de adjudicación son legales, sino que son obligatorios**, así lo establece el artículo 64.6, indicando que los criterios de adjudicación de carácter social **deberán tener una ponderación de al menos el 10% del total de puntos.**
3. Se establece un listado amplio y abierto de temáticas sociales y **se mencionan expresamente algunos criterios relacionados con la perspectiva de género** (“la igualdad de mujeres y hombres; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”).
4. **Se ha modificado la exigencia de “vinculación directa al objeto del contrato”, y la vinculación debe establecerse con la propia prestación contractual.** Así, el artículo 64.2 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.

5. **Se ha superado el concepto de “oferta económicamente más ventajosa” y sustituido por la “mejor relación calidad-precio”.** De este modo se evita otro tipo 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.
6. **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 LFCP (artículo 64.4) indica que “Cuando se utilicen una pluralidad de criterios de adjudicación, **al menos el 50% de la puntuación deberá calcularse mediante la aplicación de fórmulas objetivas** que se establecerán en los pliegos, que determinarán la ponderación relativa de cada uno de ellos. Cuando las prestaciones tengan carácter artístico o intelectual al menos el 20% de la puntuación se obtendrá a través de fórmulas objetivas. Esta ponderación podrá expresarse fijando una banda de valores con una amplitud máxima adecuada.”.
- Los criterios subjetivos o sujetos a juicios de valor son igualmente válidos y legales. No obstante, la legislación foral exige que los criterios objetivos sean de al menos el 50% de la valoración total (excepto aquellos contratos de carácter artístico o intelectual).

Este precepto es una de las razones por las que la propuesta de clausulado que a continuación plantearemos se ciñe en exclusiva a criterios objetivos, pero no es la única ni quizá la más importante: nuestra opción por un clausulado objetivo o aritmético se basa principalmente es que facilita sobremanera la inclusión de criterios de género.

No es un tema en absoluto menor, sino que la práctica nos demuestra que incluir criterios objetivos supone un factor de éxito para que los órganos de contratación incluyan cláusulas de género. Con los criterios objetivos mostrarán mayor receptividad y menos reticencias. Y es lógico, ya que su elección evita recursos pues garantiza la imparcialidad, y 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 es cualitativo o 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. Bien, si ahora pensamos en la función 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.

La solución es convertir dicho criterio subjetivo en un criterio objetivo, señalando que se otorgará 1 punto (con un máximo de 5) por cada medida de conciliación que las licitadoras 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 obtendremos alianzas, evitaremos resistencias y lograremos la finalidad de extender la aplicación de las cláusulas de género 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.

Para la inclusión en los pliegos de cláusulas de género como criterios de adjudicación, proponemos y recomendamos que en su selección y aplicación se tenga en cuenta la siguiente metodología:

1. Realizar un análisis previo y exhaustivo de las características y el contenido del contrato: valor estimado, prestaciones, 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. Selección de los criterios y subcriterios más adecuados al objeto contractual y las características del contrato antedichas: habrá licitaciones más aptas para la contratación de mujeres en general, o para la contratación de mujeres en puestos de responsabilidad, o para el establecimiento de medidas de conciliación, etcétera.
3. Una vez seleccionado el criterio y en su caso subcriterios, se deberán establecer las puntuaciones o ponderaciones específicas para cada uno de ellos, y nuevamente deberá ser proporcional y adaptado: habrá contratos que resulte conveniente asignar 1 punto a un determinado criterio, y en otros será adecuado 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 víctima de violencia de género para obtener los X puntos, señalando una escala con la contratación de 1, 2 o 3 mujeres.
5. Por último, el propio pliego deberá establecer el sistema de verificación que permitirá comprobar el efectivo cumplimiento de cada una de las cláusulas de género. Y para ello la presente guía proporciona un verificador asociado específico y particularizado para cada una de las cláusulas propuestas.

De este modo, se establece un sistema efectivo y garantista, que otorga transparencia e igualdad de trato, lanza un mensaje claro a los 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. 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 Instituto Nacional de Estadística 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, 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. 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. Contratación de mujeres en todas las nuevas contrataciones (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 podrá señalar un colectivo diana de mujeres específico 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. 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.

CA.2.3. Por la designación de una persona de la plantilla o por la contratación de un/a técnico/a 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 o por orientación sexual o por identidad de género.

CA.2.5. Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el empleo de lenguaje de género 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 entre 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, el presupuesto destinado a cada medida:

1. Mejora o ampliación de permisos, licencias o excedencias que superen la normativa 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.

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:

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.

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 entre mujeres y hombres.

CA.3.1. Por la cualificación y la experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre 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 entre 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 entre 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 entre 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 “Empresa en Igualdad” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: o el procedimiento IGE del Gobierno de Navarra para la integración de la igualdad de género en las empresas, 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 entre 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.

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.



... honet emana, Zizur Nagusiko Udaltzatza 2018ko martxoaren 22(e)an egindako Osoko Bilkuran agiri hau, 1etik 58raino (biak barne) zenbakituriko eta idatzirik edo grafiaturik dauden 58 orriz osatua, onetsi zuela egiaztatzeko.

Zizur Nagusia, 2018ko martxoaren 23(e)an.

... para hacer constar que el presente documento conformado por 58 páginas escritas o grafiadas y numeradas del 1 al 58, ambas inclusive, fue aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Zizur Mayor, en la Sesión celebrada el día 22 de marzo de 2018.

Zizur Mayor, a 23 de marzo de 2018.

IDAZKARIA / LA SECRETARIA

1

### PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS QUE REGIRÁN PARA LA ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO DE "OBRAS DE REFORMA Y AMPLIACIÓN DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS DE ZIZUR MAYOR."

- **Plan de Igualdad Interno y/ o medidas de acción positivas: hasta 2,5 puntos.**

Se valorará que la empresa adjudicataria disponga de un Plan de Igualdad Interno o tenga integradas medidas de acción positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores.

Perspectiva de género: Hasta 2,5 puntos por políticas de igualdad, repartidos de la forma siguiente:

- a) **Con** Plan de igualdad. El diseño y aplicación de un Plan de Igualdad de Género en el marco de ejecución del contrato y/o el compromiso de adoptar políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el trato y acceso al empleo, la clasificación, promoción, permanencia, formación, remuneración y extinción profesional, comunicación igualitaria, así como medidas previstas para la conciliación de la plantilla de la empresa, con datos desagregados por sexo. Hasta 2,5 puntos.

Existencia de plan de Igualdad en vigor	Pertinencia (Adecuación entre objetivos y contenidos)	Plan de acción: (sistematización y acciones cronograma)	Sistema de seguimiento y evaluación
Hasta 1 puntos	Hasta 0,5 punto	Hasta 0,5 punto	Hasta 0,5 punto

- b) **Sin** Plan de Igualdad aún, pero con un compromiso formal y público dentro de la empresa, de adopción de políticas de igualdad en la gestión del personal (se adjunta/n documentos/s): 0,5 puntos.

Buena práctica del Ayuntamiento de Zizur Mayor mediante la cual se valora el Plan de Igualdad a través de criterios objetivos, otorgando puntos de modo automático en función de la pertinencia, el plan de acción o el sistema de seguimiento y evaluación.

## **PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARA LA CONTRATACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA LUDOTECA ARROSADÍA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA**

---

### **7. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO**

La selección del adjudicatario se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

- Propuesta técnica (65 puntos): Se valorará siguiendo los siguientes criterios:
  - Programación-Organización de actividades. Hasta 20 puntos. Se valorará la mayor adecuación a los objetivos tal como se relacionan en el Pliego de Prescripciones Técnicas.
  - Especialización, capacidad técnica y experiencia de la empresa en la atención a la infancia y adolescencia. Hasta 15 puntos. Se valorará la especialización de la empresa, la mayor capacitación de los recursos humanos y medios materiales destinados a la ejecución de la prestación, así como que las empresas acrediten el cumplimiento de las directrices de los artículos 33 y 34 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Pliego de la Universidad Pública de Navarra, que valora con 15 puntos la capacidad técnica de la empresa, considerando como parte de la misma que las empresas acrediten el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva.

## INSTRUCCIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES Y AMBIENTALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DEL AYUNTAMIENTO DEL VALLE DE EGÜÉS / EGUESIBARKO UDALA

6. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: se valorará hasta con un 15% sobre el total el baremo la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada. La puntuación se desglosará conforme considere el órgano de contratación, pudiendo optar por incorporar en los pliegos uno, varios o todos de los siguientes apartados. Todos los subcriterios del presente apartado poseen carácter automático, y se otorgarán los puntos establecidos -sin establecer escalas- al licitador o licitadora que asuma el compromiso o compromisos señalados en los pliegos de cláusulas administrativas particulares.
- a) En el caso de realizar nuevas contrataciones para la ejecución del contrato:
- o En aquellos sectores con menor índice de ocupación femenina, por el compromiso de contratar para la ejecución del contrato y durante toda la prestación contractual, al menos una proporción de mujeres 10 puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente: 2%.
  - o A estos efectos, se considera que las mujeres están subrepresentadas en todas las profesiones u oficios de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, excepto en las que figuran en el Anexo de la Orden de 16 de septiembre de 1998.
  - o En los sectores que están feminizados, por el compromiso de contratar para la ejecución del contrato y durante toda la prestación contractual, a un porcentaje de mujeres superior al 50% en puestos de dirección o responsabilidad: 2 %.
  - o A estos efectos, se considera sectores feminizados las que figuran en el Anexo de la Orden de 16 de septiembre de 1998.
  - o Por el compromiso de establecer una reserva del 15% para mujeres víctimas de violencia de género, en las nuevas contrataciones que realice la empresa para la ejecución del contrato: 2 %.
- b) Por el compromiso de los licitadores y/o licitadoras de diseñar y aplicar en la ejecución del contrato medidas de conciliación y/o de igualdad específicas en relación con la ejecución del contrato, siempre que dichas medidas sean añadidas a las obligaciones legales: 2 %.
- Dichas medidas deberán establecer las políticas de igualdad de la empresa en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, acoso laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras. Tanto el Plan, como las medidas de conciliación habrán de ser elaboradas por personal con formación especializada de al menos 150 horas en igualdad de mujeres y hombres; o bien deberá participar en su redacción y aprobación la plantilla de la empresa o la representación legal de las trabajadoras y trabajadores. Será en todo caso necesario que se especifiquen las medidas a implementar, calendario de realización, indicadores de evaluación y precio del Plan o de las medidas de conciliación.
- c) Por el compromiso de que la justificación final de la prestación objeto del contrato incluya una memoria sobre el impacto de género de la contratación: 2 puntos. Dicho informe deberá incluir indicadores y datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias, y del personal prestador del servicio, que posibiliten evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas. La memoria de impacto de género deberá ser realizada por personal técnico con formación específica de al menos 150 horas en igualdad de mujeres y hombres.

Instrucción del Ayuntamiento del Valle de Egüés del año 2017. En este caso se trata de una Instrucción que rige para todos sus contratos, que establece las obligaciones en materia de contratación pública responsable, incluye la perspectiva de género en diversas fases del procedimiento y propone cláusulas para la igualdad entre mujeres y hombres para ser incorporadas en los pliegos de licitación.

## 6.CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN.

### 6.1. CONCEPTO. NORMATIVA. ANÁLISIS.

La Ley 2/2018 de Contratos Públicos de Navarra regula conceptos muy similares hasta en tres artículos diferentes. El establecimiento de obligaciones en materia de género se califican y definen respectivamente como obligaciones, como requerimientos y como condiciones de ejecución. Veamos el articulado y posteriormente su análisis:

#### **Artículo 66. Requerimientos de carácter social, medioambiental y de igualdad de género en la ejecución de los contratos.**

*1. Los pliegos incluirán las condiciones especiales sobre el modo de ejecutar el contrato relacionadas con la igualdad de género entre mujeres y hombres, la innovación, de carácter social, medioambiental o relativas al empleo siempre que sean compatibles con el Derecho de la Unión Europea, que sean adecuadas a sus características y tengan vinculación con el objeto del contrato en cualquiera de las fases de su ciclo de vida.*

*Entre las consideraciones medioambientales que será posible incluir se encuentran, el suministro de productos a granel o en recipientes reutilizables, la recuperación o reutilización de los envases o embalajes, la recogida y reciclado de los desechos o de los productos, a cargo del contratista, la eficiencia energética de los productos o servicios, el empleo de medidas de ahorro y eficiencia energética, la reducción de gases de efecto invernadero, una gestión más sostenible del agua, la utilización de energía procedente de fuentes renovables, la utilización de productos ecológicos, o el mantenimiento o mejora de los recursos naturales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato.*

*Entre otras cláusulas de tipo social, se incluirán medidas tales como la contratación de personas con discapacidad, desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato, la subcontratación de centros especiales de empleo o empresas de inserción, la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato, medidas para prevenir la siniestralidad laboral, la utilización de productos basados en un comercio equitativo y de cercanía, la aplicación de planes de igualdad, o cualquier otra que fomente, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social, la reducción del desempleo, en particular el juvenil el que afecta a las mujeres y el de larga duración, la formación en el lugar de trabajo, la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la mejora de las condiciones laborales de las personas afectas a la ejecución del contrato, la formación y la protección de la salud y seguridad en el trabajo o la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social en la prestación contractual.*

*2. Dichos requerimientos no podrán constituir especificaciones técnicas, criterios de selección o criterios de adjudicación encubiertos ni tener carácter discriminatorio, de tal forma que cualquier persona dotada de solvencia técnica para la ejecución del contrato pueda cumplirlos.*

*3. En todo caso, en los pliegos deberán incorporarse las siguientes advertencias:*

*a) Que el contrato se halla sujeto al cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales vigentes en materia de fiscalidad, de Seguridad Social, protección del medio ambiente, protección del empleo, igualdad de género, de acoso por razón de sexo o acoso sexual, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales y demás disposiciones en materia laboral, inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad y, en particular, a las condiciones establecidas por el último convenio colectivo sectorial del ámbito más inferior existente de aplicación en el sector en el que se encuadre la actividad a contratar.*

b) Que la oferta económica deberá ser adecuada para que el adjudicatario haga frente al coste derivado de la aplicación, como mínimo, del convenio sectorial que corresponda, sin que en ningún caso los precios/hora de los salarios contemplados puedan ser inferiores a los precios/hora, más las mejoras precio/hora del convenio más los costes de Seguridad Social.

c) En el caso del contrato de servicios y en el de la concesión de servicios, que la contratación se encuentra sometida, en las condiciones previstas en el artículo 67, a la subrogación de todos los trabajadores que, a pesar de pertenecer a otra empresa, vengán realizando la actividad objeto del contrato.

4. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales de ejecución que obliguen a la empresa adjudicataria a ejecutar el contrato con criterios de equidad y transparencia fiscal, de acuerdo con la legislación fiscal vigente. A tal efecto se podrá requerir de todas las empresas licitadoras una declaración responsable asumiendo el compromiso de cumplimiento de la citada condición especial de ejecución. Dichas declaraciones responsables serán de carácter público.

#### **Artículo 106. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.**

1. Los órganos de contratación establecerán condiciones especiales 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.

En todo caso, será obligatorio el establecimiento en el pliego regulador de la contratación 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.

En particular, se podrán establecer, entre otras, consideraciones de tipo medioambiental que persigan: la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero; el mantenimiento o mejora de los valores medioambientales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato; una gestión más sostenible del agua; el fomento del uso de las energías renovables; la promoción del reciclado de productos y el uso de envases reutilizables; o el impulso de la entrega de productos a granel y la producción ecológica.

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

3. Los pliegos podrán establecer penalidades para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales.

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 105. Obligaciones relativas a las disposiciones en materia fiscal, laboral, social, de protección del medio ambiente, del empleo, de las condiciones de trabajo y de igualdad de género.**

1. 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 la presente ley foral.

2. Lo indicado en el apartado 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 apartado.

3. El incumplimiento de las obligaciones referidas en el primer apartado 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 146.

4. El órgano de contratación podrá señalar en el pliego, el organismo u organismos de los que quien vaya a licitar puede obtener la información pertinente sobre obligaciones en materia de fiscalidad, de Seguridad Social, protección del medio ambiente, protección del empleo, igualdad de género, de acoso por razón de sexo o acoso sexual, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, y demás disposiciones en materia laboral, inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad y, en particular, a las condiciones establecidas por el último convenio sectorial del ámbito más inferior existente en el sector en el que se encuadre la actividad a contratar.

5. 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 fiscalidad, protección del medio ambiente, protección del empleo, igualdad de género, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad, y protección del medio ambiente.

6. Esto no obstará para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 96 sobre verificación de las ofertas que incluyan valores anormales o desproporcionados.

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

1. Con todo el respeto cabe decir que la legislación foral de contratos públicos se ha liado un poco al abordar esta fase del procedimiento, y de hecho ha incurrido en una errata, fruto de dos enmiendas similares y que se referían a lo mismo, que fueron aprobadas y establecidas en el texto final sin haberlas transaccionado o fusionado debidamente. El resultado es que los artículos 66 y 106 se refieren al mismo concepto y tienen textos muy parecidos. En verdad carece de importancia, y lo realmente determinante es su regulación. En la presente guía utilizaremos de manera uniforme el concepto de condiciones especiales de ejecución, que es por completo equivalente y equiparable al de requerimientos en la ejecución.

2. **Las condiciones especiales de ejecución del contrato y los requerimientos de carácter social 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 y 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. Es decir, una condición de ejecución puede establecer que el 50% de la plantilla que ejecute el contrato sean mujeres, pero no se puede exigir que en el momento de presentar su propuesta la empresa de la plantilla esté conformada en un 50% por mujeres.

3. **La legalidad de las condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad de oportunidades entre 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 106 se refiere a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, y a favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. Y por su parte el artículo 66 incluye en su propio título el concepto de requerimientos referidos a la igualdad de género, y en su articulado se refiere expresamente a la aplicación de planes de igualdad, a la reducción del desempleo, en particular el que afecta a las mujeres, a la igualdad entre mujeres y hombres, a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, o a la mejora de las condiciones laborales de las personas afectas a la ejecución del contrato.
4. Al igual que sucede con los criterios de adjudicación), **las condiciones especiales de ejecución y los requerimientos de carácter social 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 refieren los artículos 66 y 106 LFCP.
5. Se reitera la referencia de que las condiciones especiales de ejecución deben tener **“vinculación al objeto del contrato”**, pero recordamos que este concepto se regula y circunscribe a lo establecido en el artículo 64.2 LFCP, que no 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. Por último, cabe aclarar que **el artículo 105 se refiere a obligaciones legales**, y cita expresamente las obligaciones legales en materia de género, por lo que en este caso el órgano de contratación puede establecer en el pliego el aseguramiento de que la empresa cumple la legislación en materia de igualdad. Nuestro objetivo en esta guía y en el clausulado que a continuación proponemos es ir más allá de las obligaciones legales, pero cualquier disposición en los pliegos que asegure y compruebe el cumplimiento legal nunca estará de más.

## 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 106 LFCP establece que **es obligatorio señalar al menos una condición especial de ejecución**. Y cabe recordar que el artículo 2.3 también establece como deber preceptivo y transversal la incorporación de criterios sociales en la contratación pública, y que en su segundo párrafo añade que para materializar dicho principio de manera efectiva, los contratos públicos deberán incluir de manera preceptiva requerimientos de ejecución de carácter social o medioambiental.

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

1. **Será 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. Y en el ámbito de la perspectiva de género **se deberá seleccionar la cláusula o las cláusulas 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 deberán 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 25% 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 cincuenta personas en plantilla, cuya duración con las prórrogas será de cuatro años y que permitirá aplicar efectivas políticas de igualdad.

4. De nuevo reiteramos que **el pliego deberá incorporar un sistema de verificación asociado a cada cláusula**, por lo que en esta guía proponemos un **sistema de verificación que permitirá comprobar el efectivo cumplimiento de las cláusulas de género**.

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**.

Habrà 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 oportunidades entre 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:

- Los criterios de adjudicación son de asunción voluntaria por las licitadoras, pero las condiciones de ejecución son de cumplimiento obligatorio.
- En consecuencia la redacción 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 Instituto Nacional de Estadística 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.

CE.2.3. Designar a una persona de la plantilla o contratar a un/a técnico/a 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 o por orientación sexual o por identidad de género.

CE.2.5. Aprobar y difundir un protocolo específico para el empleo de lenguaje de género 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 entre 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:

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.

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:

1. 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.

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. CRITERIOS 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 oportunidades entre mujeres y hombres:

- X personas con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- 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 entre mujeres y hombres.

### **CE.4. CRITERIOS 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 entre 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.

### **PLIEGOS REGULADORES PARA LA CONTRATACIÓN, MEDIANTE ACUERDO MARCO, DE LOS SERVICIOS DE TRADUCCIÓN Y CARGA EN LA WEB ENCOMENDADOS POR EL SERVICIO DE COMUNICACIÓN DURANTE 2018**

#### **15. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DE CARÁCTER SOCIAL, MEDIOAMBIENTAL Y DE IGUALDAD DE GÉNERO**

El presente acuerdo marco se halla sujeto al cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, de seguridad y salud en el trabajo y, en particular, a las condiciones establecidas por el último convenio colectivo sectorial del ámbito más inferior existente en el sector en el que se encuadre la actividad de la entidad contratista.

Igualmente la empresa seleccionada deberá cumplir la normativa de todo rango en materia de fiscalidad, protección del medio ambiente, protección del empleo, igualdad de género, acoso por razón de sexo o acoso sexual, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales y demás disposiciones en materia laboral.

La entidad seleccionada deberá hacer frente al coste derivado de la aplicación del convenio sectorial que corresponda, sin que en ningún caso los precios/hora de los salarios contemplados puedan ser inferiores a los precios/hora del convenio más los costes de la Seguridad Social.

En toda la documentación que se genere como consecuencia de la ejecución del contrato, se deberá utilizar un lenguaje no sexista, y se empleará una imagen con valores de igualdad entre mujeres y hombres, roles de género no estereotipados y corresponsabilidad en los cuidados.

Pliego de la Dirección General de Comunicación y Relaciones Institucionales del Gobierno de Navarra. Establece condiciones especiales de ejecución del contrato referidas a la utilización de un lenguaje no sexista y al cumplimiento de la normativa sobre igualdad de género y acoso por razón de sexo o acoso sexual.

PLIEGO REGULADOR PARA LA CONTRATACIÓN DE LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE  
CORELLA

**CLAUSULA 27.-OBLIGACIONES LABORALES, SOCIALES, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, DE PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.**

El adjudicatario, de conformidad con lo establecido en los arts. 66 y 106 LFCP; está obligado al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia fiscal, laboral, de seguridad social, de prevención de riesgos profesionales o de protección social, de seguridad e higiene en el trabajo, de protección de datos, propiedad intelectual y en general, cualquier otra normativa que resulte aplicable a su actividad.

Asimismo, el contratista está obligado al cumplimiento 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, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normativa relativa a la igualdad de género, de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

En este pliego del Ayuntamiento del Corella, se establecen obligaciones para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pero que si limitan al cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad. Debe por lo tanto advertirse la diferencia entre el cumplimiento de una obligación legal (artículo 105 LFCP), y lo establecido a través de requerimiento de ejecución o condiciones especiales de ejecución (artículos 66 y 106 LFCP), que en todo caso conllevan obligaciones más allá de los mínimos legales obligatorios.

**INSTRUCCIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE  
CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA  
DEL AYUNTAMIENTO DE GARES / PUENTE LA REINA**

**3) Igualdad entre mujeres y hombres:**

1. Las empresas con más de 250 trabajadores/as deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. La empresa adjudicataria deberá establecer medidas que garanticen la igualdad en el acceso al empleo, la retribución, promoción, formación y permanencia, así como la prevención del acoso sexual en el trabajo, y a establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato, conforme establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
3. En toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, la empresa o entidad adjudicataria deberá emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

Instrucción del Ayuntamiento de Gares/Puente la Reina del año 2016. A través de una Instrucción de Cláusulas Sociales que se aplica a todos sus contratos se establecen obligaciones en materia de contratación pública responsable, incluyendo la perspectiva de género en diversas fases del procedimiento y propone cláusulas para la igualdad entre mujeres y hombres para ser incorporadas como condiciones especiales de ejecución en los pliegos de licitación.

## 7. CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN.

Para cerrar el capítulo de contratación abordamos la fase de cumplimiento y verificación, y lo hacemos insistiendo nuevamente sobre su importancia.

Para explicar su relevancia debemos hacer autocrítica, y reconocer que en muchas ocasiones después de haberse incorporado en los pliegos las cláusulas de género parece que el objetivo se ha logrado, pero en modo alguno es así, puesto que falta realmente lo más importante: que se cumplan.

Y es cierto que de manera creciente muchas administraciones públicas incorporan en sus pliegos diferentes cláusulas relacionadas con la igualdad entre 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 comprueban ni se exige la acreditación de su cumplimiento, por lo que asumir compromisos no supone ningún problema.

Es por lo tanto nuestra intención establecer un sistema que compruebe de manera eficaz el cumplimiento de las cláusulas de género, y que evitemos advertencias genéricas y poco efectivas del tipo: “el órgano de contratación en cualquier momento podrá requerir a la empresa adjudicataria para que acredite el efectivo cumplimiento de las cláusulas de género”, pues dicha advertencia en muy raras ocasiones se lleva a cabo.

Para lograr un control de cumplimiento es fundamental establecer un procedimiento homogéneo en los pliegos. De este modo lanzaremos un mensaje muy claro a los licitadores 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 prestablecida, 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 que todas las cláusulas de género constituyen obligaciones contractuales esenciales, categorización establecida en la Ley 2/2018, de 13 de abril, de contratos públicos, para darles el máximo valor contractual.
2. Señalaremos expresamente que su incumplimiento implicará el establecimiento de sanciones, la posible rescisión del contrato y la posibilidad de incurrir en una futura prohibición para contratar con las administraciones públicas.
3. Cada cláusula de género conllevará su correspondiente verificador asociado (que proponemos en esta guía) y que remitirá 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.

Estos verificadores señalarán 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.

4. La carga de la prueba y la obligación de acreditar el cumplimiento de las cláusulas de género corresponderá a la empresa adjudicataria, pero además deberán hacerlo siempre y en todo caso, pues dicha obligación ya se establece previamente en los pliegos.
5. Se asignará expresamente la función de control y verificación a la persona responsable del contrato o a la unidad gestora. En su caso les corresponderá también iniciar un expediente de imposición de sanciones o de rescisión del contrato.
6. Se proporciona plena transparencia e igualdad de trato al procedimiento, puesto que todas las empresas licitadoras conocen de antemano qué documentación deberán aportar en caso de resultar adjudicatarias.

**Por lo tanto, establecidos los criterios de género, 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 DE GÉNERO.**

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 20% del precio del contrato.
  - Resolución del contrato por incumplimiento culpable, lo que además podrá 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 gestora 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 gestora 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 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos:

#### **Artículo 106. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.**

*3. Los pliegos podrán establecer penalidades para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales.*

#### **Artículo 59. Condiciones particulares.**

*1. Los pliegos reguladores de la contratación contendrán las condiciones particulares de un contrato en sus aspectos jurídicos, administrativos y económicos.*

*2. Las condiciones particulares deberán especificar entre otras:*

*c) Los criterios de adjudicación del contrato, la ponderación relativa atribuida a cada uno de ellos, determinando si alguno es esencial, o si en alguno de ellos existe una puntuación mínima por debajo de la cual se excluye la oferta, sin perjuicio de la facultad de desechar las ofertas técnicamente inadecuadas o que no garanticen adecuadamente la correcta ejecución del contrato.*

#### **Artículo 141. Supervisión e inspección de la ejecución del contrato.**

*1. La ejecución de los contratos se desarrollará bajo la supervisión, inspección y control de la unidad gestora del contrato, que velará por la correcta aplicación de la legislación de la contratación pública y que podrá dictar las instrucciones precisas para el fiel cumplimiento de lo convenido.*

2. El contratista deberá justificar ante el órgano contratante, en cualquier momento en que sea requerido para ello, el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo sectorial que sea de aplicación.
3. Cuando el contratista o personas de él dependientes incurran en actos u omisiones que comprometan o perturben la buena marcha del contrato, la unidad gestora podrá exigir la adopción de medidas concretas para conseguir o restablecer el buen orden en la ejecución de lo pactado.
4. El incumplimiento de las órdenes dictadas por la unidad gestora del contrato implicará la imposición de las penalidades que debe contemplar el pliego.

#### **Artículo 158. Cumplimiento de los contratos y recepción.**

1. El contrato se entenderá cumplido por el contratista cuando este haya realizado a satisfacción del órgano de contratación la totalidad de su objeto de acuerdo con lo pactado en el contrato.

#### **Artículo 231. Cumplimiento de los contratos y recepción.**

1. El contrato se ejecutará con sujeción a lo establecido en los pliegos y de acuerdo con las instrucciones que para su interpretación diere al contratista el responsable del contrato.
2. El contratista será responsable de la calidad técnica de los trabajos que desarrolle y de las prestaciones y servicios realizados, así como de las consecuencias que se deduzcan para la Administración o para terceros de las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato.
3. Si la prestación del contratista no reúne las condiciones necesarias para proceder a su recepción se dictarán por escrito las instrucciones oportunas para que subsane los defectos observados y cumpla sus obligaciones en el plazo que para ello se fije, no procediendo la recepción hasta que dichas instrucciones hayan sido cumplimentadas, levantándose entonces el acta correspondiente.

#### **Artículo 146. Penalidades por incumplimiento.**

1. Los pliegos deberán prever la imposición de penalidades al contratista, para todos o algunos de los siguientes supuestos:
  - a) Incumplimiento parcial de la ejecución de las prestaciones definidas en el contrato.
  - b) Ejecución defectuosa del contrato.
  - c) Incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución del contrato.
  - d) Infracción de las condiciones establecidas para la subcontratación.
  - e) Incumplimiento del compromiso de dedicar o adscribir a la ejecución del contrato los medios personales o materiales incluidos en la oferta.
  - f) Incumplimiento de las órdenes recibidas por parte de la unidad gestora del contrato en las cuestiones relativas a la ejecución del mismo.
  - g) Incumplimiento de las obligaciones laborales o sociales en relación con sus trabajadores.
  - h) Incumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
  - i) En general, cualquier incumplimiento o cumplimiento defectuoso que produzca perjuicios a la Administración o terceros.
2. Los incumplimientos del adjudicatario del contrato, se clasificarán en los pliegos, como leves, graves, o muy graves, en atención al tipo de incumplimiento, grado de negligencia del contratista, relevancia económica de los perjuicios derivados del incumplimiento o reincidencia.  
En todo caso, los incumplimientos de las condiciones especiales de ejecución del contrato previstas en el artículo 66 de esta ley foral, tendrán carácter muy grave.
3. Los incumplimientos del contratista se penalizarán de acuerdo con la clasificación establecida en los pliegos, con arreglo a la siguiente escala:
  - a) Incumplimientos leves, con hasta el 1% del importe de adjudicación.
  - b) Incumplimientos graves, desde el 1% hasta el 5% del importe de adjudicación.
  - c) Incumplimientos muy graves, desde el 5% hasta el 10% del importe de adjudicación. Esta penalidad podrá alcanzar el 20% del importe del contrato en caso de incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución del contrato previstas en el artículo 66 de esta ley foral.

#### **Artículo 160. Causas de resolución de los contratos administrativos.**

1. Los contratos administrativos serán objeto de resolución cuando concurra alguna de las siguientes causas:

- g) El incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución del contrato, reguladas en el artículo 66.  
j) El incumplimiento de las restantes obligaciones contractuales esenciales.

**Artículo 22. Prohibiciones de contratar.**

1. En ningún caso podrán contratar con las entidades sometidas a esta ley foral, quedando excluidas de la participación en los procedimientos de licitación, las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

l) Haber incumplido cláusulas de algún contrato anterior, sujeto a esta ley foral, incluyendo las condiciones especiales de ejecución establecidas en los pliegos, cuando dicho incumplimiento hubiese sido definido en los pliegos o en el contrato como infracción grave o muy grave, y siempre que haya dado lugar a la imposición de penalidades o a la indemnización de daños y perjuicios.

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 de género 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.

Ref.	Cláusula	DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR
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>
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 de género.	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 de género, 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.
CA.2.6. CE.2.6.	Medidas de conciliación a la plantilla.	Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá presentar: 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.
CA.2.7. CE.2.7.	Mejoras laborales	Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá presentar: <ol style="list-style-type: none"> <li>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> </ul> </li> </ol>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</li> </ul> <p>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.</p>
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 la desigualdad 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>
CA.3.1. CE.3.1.	Cualificación y experiencia en igualdad	<p>En el plazo de un mes desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar:</p> <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 entre 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 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 caso hojas de firmas o asistencia).

## II. SUBVENCIONES PÚBLICAS.

### INTRODUCCIÓN.

#### **SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LAS SUBVENCIONES Y LOS CONTRATOS PÚBLICOS**

Puesto que ya hemos abordado en el capítulo anterior la inclusión de criterios de género en los contratos públicos no vamos a reiterar algunas cuestiones ya analizadas, en particular nos referimos a que será igualmente necesario tanto analizar con precisión el sector de actividad y las características de las convocatorias, como el establecer sistemas de verificación y control de cumplimiento.

Del mismo modo, el sistema para la incorporación de cláusulas de género en las subvenciones públicas sigue el mismo procedimiento e idéntico tracto sucesivo que en la contratación pública: prohibiciones para concurrir (en lugar de prohibiciones para contratar), requisitos de las entidades beneficiarias (en lugar de criterios de solvencia técnica), criterios de valoración (en lugar de criterios de adjudicación), y obligaciones (en lugar de condiciones especiales de ejecución).

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

1. En las subvenciones públicas podemos establecer una prohibición para concurrir no prevista en la ley, cosa que no podemos hacer de ningún modo en la contratación pública.
2. En las subvenciones públicas podemos señalar requisitos para participar que en modo alguno serían factibles en la contratación pública, por ejemplo que el 50% de la plantilla o de la Junta Directiva o del Patronato de una empresa o entidad sean mujeres.
3. En las subvenciones no es necesario que los criterios de género guarden relación con la prestación del contrato. Por ejemplo: en la contratación pública no podemos valorar cuestiones relativas a la totalidad de la plantilla de la empresa, sino estrictamente respecto a la parte de la plantilla que va a ejecutar el contrato. Pero en las subvenciones podemos valorar aspectos de la totalidad de la plantilla de la empresa o entidad, al margen o no de que luego se adscriban a la realización del proyecto o actividad subvencionada.
4. En la contratación pública no se pueden valorar aspectos previos a la ejecución del contrato, por ejemplo no se podría valorar que la empresa licitadora lleve 3 años aplicando medidas de conciliación, aspecto que sí se puede considerar respecto a las subvenciones.
5. En las subvenciones públicas podemos valorar el fin social o los objetivos de la entidad o empresa plasmados en los estatutos o en la escritura de constitución, por ejemplo que su fin sea la promoción de la igualdad de género, cuestión que sería ilegal en los contratos públicos.
6. En las subvenciones públicas podemos también considerar otros aspectos que resultarían ilegales y discriminatorios en la contratación pública, como por ejemplo que sean entidades o empresas con domicilio social o fiscal en la propia localidad.

## TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En esta guía proponemos como objetivo fundamental la incorporación transversal y general de la perspectiva de género en todas las subvenciones públicas.

En absoluto criticamos ni negamos la necesidad de que se concedan subvenciones específicas a equipos deportivos femeninos, o se convoquen subvenciones específicas para asociaciones de mujeres, pero 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.

Defendemos por lo tanto la necesidad de la acción positiva, o que se convoquen y concedan ayudas para acciones formativas a mujeres desempleadas, pero reiteramos que abogamos por 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. Se trata por lo tanto, que la igualdad sea una constante en todas las convocatorias de subvenciones públicas, con independencia de su finalidad, objetivos y ámbito de intervención.

**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 en 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.

En el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra debemos mencionar la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de subvenciones. Pero cabe advertir que dicha norma solo se aplica a las subvenciones otorgadas con cargo a los Presupuestos Generales de Navarra, es decir convocadas y otorgadas por el Gobierno de Navarra.

Advertimos de entrada que normativa nacional y la legislación foral de subvenciones no realizan ni una sola mención a la perspectiva de género ni a la igualdad entre mujeres y hombres. Y aprovechamos la ocasión para reivindicar y reclamar a quien corresponda que va siendo hora de su reforma y actualización para incluir de manera transversal la perspectiva de género, al igual que ha sucedido en la contratación pública.

Como referencia en la materia acudir a 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.

Cabe también advertir que la vigente Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra, no realiza ninguna mención a la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones públicas.

No obstante, se halla en fase de exposición pública el **Anteproyecto de Ley Foral para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra**, que derogará y sustituirá a la Ley Foral 33/2002, y aunque lógicamente no se trata de un texto definitivo ni mucho menos en vigor, merece la pena citar aquellos aspectos estrictamente referidos a las subvenciones públicas por su indudable valor referencial, y por el probable hecho de su aprobación en idénticos o similares términos:

### **Artículo 18. Ayudas públicas.**

1. En las bases reguladoras de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayudas públicas que convoquen las administraciones públicas de Navarra, sus organismos y entidades vinculadas o dependientes, se introducirán cláusulas de igualdad para la valoración o, en su caso, cumplimiento obligado de actuaciones dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo que por la naturaleza de la ayuda esté justificada su no incorporación.

2. Las administraciones públicas de Navarra y los organismos y las entidades vinculadas o dependientes de estas introducirán en las bases reguladoras de las convocatorias de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayudas públicas, cláusulas que impidan su concesión a las entidades solicitantes que hayan sido sancionadas o condenadas por ejercer o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género, por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme. A tal efecto, las empresas y las entidades solicitantes presentarán, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable de no estar cumpliendo sanciones administrativas firmes ni una sentencia firme condenatoria o, en su caso, de no estar pendiente de cumplimiento de una sanción o sentencia condenatoria impuesta por dichos motivos.

3. Las entidades y empresas que estén en la situación prevista en el apartado anterior, podrán volver a ser beneficiarias de las referidas ayudas siempre que hayan cumplido con la sanción o la condena impuesta y hayan elaborado, en caso de ser exigible, un plan de igualdad en las condiciones previstas en esta Ley Foral.

#### **Artículo 28. Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo.**

3. Son factores relevantes para la concesión de ayudas, premios o subvenciones a las entidades deportivas, contar con la programación de una oferta de actividades deportivas para niños y niñas que sea equilibrada en cuanto a la perspectiva de género, así como la aplicación de medidas internas para facilitar la participación de las mujeres en los puestos de dirección de entidades y clubes.

5. Las administraciones públicas de Navarra no pueden participar ni conceder ningún tipo de ayuda o subvención a eventos, programas o actividades deportivas que discriminen por razón de sexo, o reproduzcan roles y estereotipos de género.

6. Los estudios e investigaciones en el ámbito de las ciencias de la actividad física y el deporte promovidos por las administraciones deportivas navarras o subvencionados con dinero público deben introducir el análisis de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 35. Educación universitaria e investigación.**

f) En las convocatorias de ayudas y subvenciones a proyectos de investigación, se tendrá en cuenta la valoración especial de los proyectos que estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas, así como los que presenten equipos de investigación que tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres.

#### **Artículo 37. Medios de comunicación social.**

1. Los medios de comunicación audiovisual que ejercen su actividad en Navarra al amparo de una licencia otorgada por el órgano competente de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de servicios de comunicación audiovisual, y los medios de comunicación escrita subvencionados o en los que participen las administraciones públicas de Navarra transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, y en la elaboración de las programaciones deberán hacer un uso no sexista del lenguaje.

## CONCEPTO Y PROCEDIMIENTO

Las subvenciones públicas se definen conforme a las siguientes características:

- Se trata de aportaciones dinerarias otorgadas por una Administración Pública.
- Los beneficiarios o beneficiarias pueden ser particulares, como entidades públicas o privadas.
- La entrega dineraria se realiza sin contraprestación directa de los beneficiarios o beneficiarias.
- Y dicha aportación está sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo o proyecto, la realización de una actividad, o la concurrencia de una situación.
- 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 exige un marco regulatorio previo que puede establecerse de manera particular mediante bases reguladoras de una concreta subvención, o bien a través de decretos u órdenes forales que se aplican con carácter general a diferentes convocatorias.

Podemos abordar la inclusión de la perspectiva de género en diferentes fases del procedimiento de concesión de subvenciones y por ello vamos a resumir las diferentes posibilidades:

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.

Antes de exponer y analizar las posibilidades de incorporar criterios de género en las subvenciones, en el siguiente cuadro realizamos un resumen procedimental con referencias a la legislación aplicable:

FASE DEL PROCEDIMIENTO	NORMATIVA
<b>1. PROHIBICIÓN PARA RESULTAR BENEFICIARIA/O</b>	Art. 13.2. LGS Art. 13.3. LFS
<b>2. REQUISITOS DE LAS PERSONAS O ENTIDADES BENEFICIARIAS</b>	Arts. 11.1. y 13.1. LGS Art. 13.1. LFS
<b>3. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR Y DE VALORACIÓN</b>	Arts. 14.4., 51, 53 y DA 1ª LOI
<b>4. CRITERIOS DE VALORACIÓN</b>	Arts. 17 y 23 LGS y art. 60 RGLS Art. 35 LOI Art. 14 LFS
<b>5. OBLIGACIONES</b>	Arts. 14, 32, 37, 56 y 57 LGS Art. 12 LFS

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

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

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

**LFS:** Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de subvenciones.

# 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 oportunidades entre mujeres y hombres.

No obstante sí que en el artículo 13.3 (Requisitos para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora), se menciona entre las prohibiciones para concurrir, la de aquellas asociaciones incurso en las causas de prohibición previstas en los apartados 5 y 6 del artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. Y dicho artículo señala lo siguiente:

Artículo 4. Relaciones con la Administración.

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.

## 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 entre 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.

Algunas administraciones públicas, bien entidades locales a través de ordenanzas o acuerdos, bien Comunidades Autónomas han regulado expresamente esta cuestión, estableciendo de manera taxativa que **“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”**.

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 impugnabile 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.

### PROHIBICIONES PARA CONCURRIR

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 entre 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 legislación foral de igualdad o en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## BUENAS PRÁCTICAS.

### LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS DEL AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA

#### C) PROHIBICIÓN PARA RECIBIR SUBVENCIONES.

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

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

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

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

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

### NORMATIVA

No encontramos ninguna referencia específica a la igualdad entre 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.

A modo de referencia y ejemplo acudimos a la legislación de la Comunidad Autónoma Vasca, cuya Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece lo siguiente:

#### **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 nos refiriésemos a la concesión de ayudas económicas para familias en dificultades los requisitos seguramente se dirigirán a establecer unas cuantías determinadas de renta e ingresos 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 oportunidades entre mujeres y hombres.

En consecuencia y establecido como principio general la inclusión transversal de la perspectiva de género en las subvenciones públicas y fomentando como acción positiva a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, resultará razonable y proporcionado incluir requisitos específicos de acceso, cuando en una convocatoria determinada resulte necesario avanzar en la eliminación de las desigualdades, por ejemplo si se trata de sectores específicos en los que las mujeres se hallan infrarrepresentadas en sus órganos directivos, o entre las personas beneficiarias de la actividad, o en la propia plantilla que ejecuta la actividad o proyecto, o si se considera necesario que se disponga de una trayectoria o formación mínima determinada en materia de igualdad.

Es preciso 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 entre 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 cuya plantilla esté compuesta 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 la plantilla esté formado por 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.

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 en materia de 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 de conformidad con los artículos 11 y 13 de la Ley General de Subvenciones 38/2003.

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 entre mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años (se deberá concretar el número mínimo de trabajos y de facturación exigidos).
2. La titulación, formación y currículum del personal en materia de género (se deberá concretar el número de personas, años de experiencia, mínimo de trabajos realizados y mínimo de horas de formación en igualdad exigidas).
3. Disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, como el procedimiento IGE del Gobierno de Navarra, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre 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.

---

## **CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIONES, EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA, DESTINADAS A CLUBES DEPORTIVOS DE ZIZUR MAYOR- ZIZUR NAGUSIA QUE ORGANICEN ESCUELAS DEPORTIVAS 2018**

---

### ***4.-Requisitos para obtener la condición de persona o entidad beneficiaria:***

Podrán obtener la condición de entidad beneficiaria los Clubes deportivos que se encuentren en la situación que fundamenta la concesión de la subvención y en los que concurran las circunstancias que se prevén a continuación, siempre que no estén incurso en ninguna de las causas de prohibición establecidas en el artículo 11 de Ordenanza General de Subvenciones.

Los Clubes deportivos solicitantes de las ayudas han de cumplir los siguientes requisitos:

- g) La actividad del club debe ser adecuada a principios y prioridades señalados en la Ley Foral 15/2001, de 5 de julio, del Deporte de Navarra, a los objetivos de la política de igualdad de oportunidades en materia de deporte del Ayuntamiento de Zizur Mayor- Zizur Nagusia, al Decreto de Alcaldía núm. 24/2017 de 16 de enero, sobre la protección a la infancia y a la adolescencia, a la Ordenanza para el Uso del Euskera y a las cláusulas de la presente convocatoria.

## 4. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR O EVALUADOR.

### MARCO LEGAL

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

**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.

### 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, 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 todas en la toma de decisiones política, administrativa, social y económica.

Por desgracia existen todavía opiniones jurídicas (las ideológicas las obviamos), 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. Dicho recurso, entre otros, impugnó 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 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.

En este caso, la referencia la obtenemos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

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

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

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

### 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-, o mediante concesión directa, sistema de carácter excepcional y al que nos referiremos al abordar los convenios públicos.

El procedimiento ordinario conlleva una mayor salvaguarda de los principios de publicidad, igualdad y no discriminación. Estas garantías se derivan del régimen de concurrencia, siendo necesario que el órgano colegiado evalúe las solicitudes “conforme con los criterios, formas y prioridades de valoración establecidos en la norma reguladora de la subvención o, en su caso, en la convocatoria».

Por lo tanto es necesario:

- Establecer los criterios que se van a valorar.
- Señalar qué puntuación se atribuirá a cada uno de ellos.
- 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 entre mujeres y hombres: la valoración de las propuestas de las personas jurídicas o físicas concurrentes supone un eje central y decisorio del procedimiento, ya que determinará cuáles o quiénes serán las 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 entre 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 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 de género.
- Los propios objetivos de cada administración pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Habrá localidades que consideren prioritario incrementar el porcentaje de mujeres participantes o beneficiarias de las actividades derivadas de las subvenciones; 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 de género 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 convendrá comenzar con criterios de valoración accesibles e ir subiendo el listón de forma gradual, de manera que se vaya exigiendo de las personas físicas o jurídicas concurrentes una mejora progresiva en materia de igualdad para lograr los puntos establecidos.

### 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 entre 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 entre 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 entre 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 un/a técnico/a 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 o por orientación sexual o por identidad de género.

C.5. Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el empleo de lenguaje de género 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 entre 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 sociocomunitarios 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/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.

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 entre 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.

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

**RESOLUCIÓN 132/2018, de 25 de enero, del Director General de Salud, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a entidades locales, fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro para programas de salud durante el año 2018.**

**VALORACIÓN DE LOS PROYECTOS**  
**A) CRITERIOS DE VALORACIÓN**

–Concordancia con la línea estratégica de Integración de la Igualdad en los procesos de Contratación y Subvenciones Públicas del Gobierno de Navarra: hasta 5 puntos.

- Lenguaje no sexista: 1 punto.
- Descripción de la posición de partida: 1 punto.
- Medidas de apoyo para facilitar la incorporación de las mujeres al programa: 1 punto.
- Evaluación por sexos: 1 punto.
- Medidas correctoras para disminuir la brecha de género: 1 punto.



**Ayuntamiento de Barañáin**  
**Barañaingo Udala**

Servicio Social de Base  
Oinarrizko Gizarte Zerbitzua

**6.- CRITERIOS DE EVALUACION DE LAS SOLICITUDES**

Los criterios objetivos de valoración de las solicitudes para la concesión de subvenciones serán los siguientes:

**En relación con el proyecto presentado: 60 puntos**

- a. El interés social del Proyecto. ( 10 puntos)
- b. La relación del proyecto con las áreas de intervención señaladas en los apartados iniciales de esta convocatoria y que incluyan en su proyecto la perspectiva de género y el lenguaje no sexista. (15 puntos)

**6.- ESKAERAK EBALUATZEKO IRIZPIDEAK**

Hona hemen diru-laguntzak emateko erabiliko diren balorazio irizpide objektiboak:

**Aurkeztutako proiektuari dagozkionak: 60 puntu**

- a. Proiektuaren interes soziala. (10 puntu)
- b. Proiektuak duen zerikusia deialdi honetako hasierako atalean aipatzen diren jarduera esparruekin, eta jasota edukitzea proiektuak genero ikuspegia eta hizkera ez-sexista. (15 puntu)

---

## TUDELA

### **Extracto de Convocatoria pública de subvenciones a ONG para la realización de proyectos de cooperación internacional al desarrollo para el año 2017 así como las ayudas de emergencia**

G.–Otros: criterios de valoración:

b) La incorporación del enfoque de género al proyecto y la promoción de acciones positivas dirigidas a alcanzar una mayor representación de las mujeres en espacios sociales y políticos, la mejora de oportunidades de las mujeres en el ámbito económico y la sensibilización en valores de la ciudadanía: 6 puntos.

---

<p><b>BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA DE AYUDAS 2018 PARA HERMANAMIENTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE BURLADA</b></p>
--

## **7.- CRITERIOS DE VALORACION**

### **7.4.- OTROS ASPECTOS**

(5 puntos):

- Lenguaje no sexista y perspectiva de genero

---

**ORDENANZA GENERAL DE**  
**SUBVENCIONES**  
**DEL M.I. AYUNTAMIENTO DE NOÁIN (VALLE DE ELORZ)**

2. Sin perjuicio de los criterios propios y específicos que se pudieran establecer en las respectivas convocatorias, podrán servir de base para el otorgamiento de subvenciones por el Ayuntamiento de Noáin (Valle de Elorz) los siguientes criterios objetivos generales:

- a) Capacidad económica del solicitante.
  - b) Viabilidad del proyecto.
  - c) Coherencia entre la justificación de la acción, los objetivos trazados y las actividades propuestas.
  - d) Creatividad, grado de elaboración, innovación, originalidad, o interés de la actividad o proyecto.
  - e) Incorporación del enfoque de género al proyecto.
- 

BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A ASOCIACIONES Y ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO DE ESTELLA-LIZARRA, QUE DESARROLLEN PROYECTOS Y ACTIVIDADES DIRIGIDAS A LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD REAL PARA MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS AMBITOS DE LA VIDA PARA EL AÑO 2017.

**En relación con la calidad del proyecto presentado: 60 puntos**

- a) Calidad técnica de la propuesta: coherencia entre objetivos, medidas, tiempos previstos, recursos económicos y humanos y evaluación. (10 puntos)
  - b) Incorporación del enfoque de género en todo el proyecto y el lenguaje no sexista. (10 puntos)
  - c) Relación del proyecto con otros proyectos y actuaciones de la entidad que impulsen la igualdad entre mujeres y hombres. (5 puntos)
  - d) Adecuación del proyecto a la realidad y a las necesidades específicas del municipio. (10 puntos)
  - e) Impacto o resultado esperado de las actuaciones en el municipio. (5 puntos)
  - f) Colaboración de la asociación/entidad con otras asociaciones de mujeres para la elaboración y desarrollo del proyecto. (10 puntos)
  - g) El interés social en el avance hacia la igualdad del Proyecto y el fomento de la participación de las mujeres jóvenes en la asociación. (5 puntos)
  - h) La complementariedad de las actividades del proyecto con las actuaciones de igualdad del propio Ayuntamiento. (5 puntos)
-

**ORDENANZA GENERAL DE**  
**SUBVENCIONES**  
**DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE**  
**PAMPLONA**

2. Sin perjuicio de los criterios propios y específicos que se pudieran establecer en las respectivas convocatorias, podrán servir de base para el otorgamiento de subvenciones por el Ayuntamiento de Pamplona los siguientes criterios objetivos generales:

- a) Capacidad económica del solicitante.
- b) Viabilidad del proyecto.
- c) Coherencia entre la justificación de la acción, los objetivos trazados y las actividades propuestas.
- d) Creatividad, grado de elaboración, innovación, originalidad, o interés de la actividad o proyecto.
- e) Incorporación del enfoque de género al proyecto.

## 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 entre mujeres y hombres, sino que se limita a establecer las normas generales. Entre ellas destacamos:

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

1. Son obligaciones del beneficiario:

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

### ANÁLISIS

Lo que establece la normativa es de pura lógica: las personas físicas o jurídicas que resulten beneficiarias de una subvención pública deberán 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 entre mujeres y hombres que resulten de obligado cumplimiento.

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

La legislación señala 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 Orgánica 3/2007 para la igualdad entre mujeres y hombres.
- ↓ Se deberá garantizar la plena igualdad entre 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 entre 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 un/a técnico/a 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 o por orientación sexual o por identidad de género.

A.5. Se deberá aprobar, difundir y aplicar un protocolo específico para el empleo de lenguaje de género 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 entre 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 sociocomunitarios 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/as, o en el convenio colectivo sectorial y territorial, o en su caso de empresa, y se comprometa a aplicarlas al personal que ejecutará el proyecto o actividad 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**

### **BASES DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN PARA PROYECTOS DE COOPERACION AL DESARROLLO 2018**

#### **4.- REQUISITOS DE LOS PROYECTOS**

e) Integrar la perspectiva de género y el enfoque de sostenibilidad de manera coherente, integral y transversal, en todo el proyecto. Todos los datos referentes a personas beneficiarias deberán presentarse desagregados por sexo y se utilizará lenguaje inclusivo en la elaboración de los informes del proyecto.

---

### **CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A CLUBES DEPORTIVOS QUE ORGANICEN ESCUELAS DEPORTIVAS EN TEMPORADA 2018-2019**

#### **4.- Obligaciones de las entidades beneficiarias.**

Serán obligaciones de las entidades beneficiarias:

b) Presentar los siguientes informes:

Trimestralmente (enero/marzo/junio)

-Asistencia alumnado desagregada por sexo

-Informe trimestral de incidencias

Final de curso (Junio, junto con justificación económica):

-Informe final de curso donde se recojan resultados deportivos, acciones realizadas externas a la competición, valoración del espacio, horario, etc.

-Informe sobre las acciones de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el deporte realizadas.

Realizar las siguientes acciones tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el deporte y presentar un informe al final de temporada de las acciones emprendidas para su logro:

Participar en la organización del día de deporte femenino

Acudir a las formaciones que desde el Servicio de Deportes se organicen en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Realizar toda la comunicación generada por la actividad subvencionada en un lenguaje inclusivo y garantizar la presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres en las imágenes que se utilicen.

Promover la presencia de técnicas deportivas en los diferentes equipos.

Promover la participación de las chicas en las actividades deportivas en las que estén subrepresentadas.

### III. CONVENIOS PÚBLICOS.

Dedicamos un capítulo específico a los convenios públicos, debido a la confusión sobre 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 ocasional abusivo de la figura del convenio, y la complejidad para diferenciar según los 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:

1. En primer lugar está claro que **los convenios no son contratos**, así lo establece el artículo 7 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de contratos públicos:

#### **Artículo 7. Negocios jurídicos excluidos.**

1. Quedan excluidos de la aplicación de esta ley foral por razón de su propia naturaleza y de la existencia de normativa específica:
  - h) Los convenios de colaboración que celebren los poderes adjudicadores públicos, entre sí o con otras Administraciones, Organismos y Entidades Públicas, así como los convenios de colaboración que, con arreglo a las normas específicas que los regulan, celebre la Administración de la Comunidad Foral con personas físicas o jurídicas sujetas al Derecho Privado, siempre que su objeto y causa no esté comprendido en los contratos regulados en esta ley foral o en normas administrativas especiales.

Y en idéntico sentido se establece en 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.

2. Pero sí que algunos convenios deben considerarse conceptual y jurídicamente como 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.

Y también entran dentro del ámbito de convenios que deben formalizarse al amparo del marco regulador de las subvenciones públicas aquellos convenios que celebren los Ayuntamientos y entidades locales de Navarra en los ámbitos cultural, artístico o deportivo con entidades sin ánimo de lucro del propio municipio, como bandas de música, grupos de danza, charangas o clubes deportivos y similares, asociaciones en general.

**Artículo 7. Negocios jurídicos excluidos.**

1. Quedan excluidos de la aplicación de esta ley foral por razón de su propia naturaleza y de la existencia de normativa específica:

k) La participación de entidades y asociaciones de carácter cultural, deportivo u otras de similar naturaleza sin ánimo de lucro del respectivo municipio, tales como bandas de música, grupos de danza, charangas, clubes deportivos y similares, defensa del medio ambiente, caza, pesca, en actividades culturales, festivas, artísticas, deportivas y de difusión del folclore organizadas o promovidas por las entidades locales de Navarra, cuando aquella participación, que no tendrá naturaleza de contraprestación, se realice al amparo de convenios de colaboración suscritos al efecto, que podrán formalizarse de conformidad con lo dispuesto en la legislación en materia de subvenciones públicas.

3. Por último, debemos referirnos a **los convenios propiamente dichos**, y para ello 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 regirán 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 conforme a la LRJSP 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 o lucrativas.

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).

Hecha esta extensa introducción, debemos concluir que 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 todos estos casos, y puesto que no hay concurrencia las cláusulas de igualdad deberán establecerse como obligaciones que deberá suscribir la entidad colaboradora.

## PROPUESTA APLICATIVA

### PROPUESTA APLICATIVA

En todas las modalidades y tipologías de convenios es posible y legal incorporar cláusulas para favorecer la igualdad entre 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) están sujetos a la LRJSP y deberán incluir las cláusulas de género 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 conforme a la LRJSP 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 de género, 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 de género 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 prestablecido en dicha norma las cláusulas con perspectiva de género que luego serán trasladadas al convenio de colaboración. Dichas cláusulas de género 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 entre 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. CONCIERTOS SOCIALES.

La Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de contratos públicos, 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.

### **Artículo 7. Negocios jurídicos excluidos.**

1. Quedan excluidos de la aplicación de esta ley foral por razón de su propia naturaleza y de la existencia de normativa específica:

j) Los conciertos que celebren las Administraciones Públicas de Navarra con entidades sin ánimo de lucro para gestionar de forma indirecta la prestación de servicios sociales, culturales, educativos y sanitarios a las personas y los convenios de vinculación, en los términos regulados por el artículo 66 y siguientes de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad y en el artículo 77 de la Ley Foral 10/1990, de 23 de noviembre, de Salud, 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, que se registrarán por su normativa específica, siempre que la misma garantice una publicidad suficiente y se ajuste a los principios de transparencia y no discriminación.

Los conciertos sociales tienen su origen regulatorio en la Directiva Comunitaria 2014/24/UE de contratos públicos, que también ha sido trasladada a la legislación nacional. 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.

Y precisamente Navarra ha sido de las primeras Comunidades Autónomas en regular expresamente los conciertos sociales, y lo ha hecho a través de la **Ley Foral 13/2017, de 16 de noviembre, de conciertos sociales en los ámbitos de salud y servicios sociales**.

La Directiva Comunitaria de contratos públicos estableció en el año 2014 que determinados servicios pueden no prestarse a través de contratos públicos. Y aunque parezca absurdo era necesario que la legislación 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 sobre la que se mantenía una cierta inseguridad jurídica.

Por lo tanto, la prestación de determinados servicios, que en Navarra se ciñe a los servicios sociales y de salud, pueden acordarse entre la administración y las entidades privadas sin categorizar dicha relación en el marco de un contrato público. Es decir, no están sujetas a la ley de contratos, y no es preciso utilizar los procedimientos previstos de adjudicación de contratos públicos, ni tampoco se sujetan a los principios de publicidad, ni de concurrencia, ni de solvencia de la contratación pública.

Para entender mejor su objetivo y alcance, vamos a citar la ley navarra sobre conciertos sociales, que además es una referencia a nivel nacional, y cuyo articulado nos permite visibilizar la facilidad en la incorporación de criterios sociales y de género:

#### **Artículo 1. Objeto y principios.**

1. Esta ley foral tiene por objeto regular la gestión indirecta para la prestación de servicios sociales, sanitarios y sociosanitarios a las personas a través de conciertos con entidades que no tengan ánimo de lucro, en el sentido del artículo 2.1.º y no sujetándose a la normativa en materia de contratación pública, cuando los recursos públicos no resulten suficientes o idóneos para garantizar la cartera de servicios públicos.

3. Las Administraciones Públicas de Navarra concertarán dichos servicios conforme a los siguientes 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:

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.**

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.**

#### **Artículo 8. Cláusulas sociales.**

Además de los criterios de adjudicación establecidos en el artículo 6 de esta ley foral, las Administraciones Públicas de Navarra deberán incluir necesariamente, en las condiciones de todos los conciertos objeto de esta ley foral que celebren, requerimientos de carácter social en relación con las condiciones del personal de la entidad prestadora del servicio y mediante condiciones de ejecución, potenciando al máximo la consecución de objetivos sociales, especialmente los relacionados con el desempleo, la seguridad en el trabajo, los derechos sindicales, la exclusión social, la discapacidad y **la igualdad entre mujeres y hombres**, y conforme a los criterios generales que en su caso se establezcan para su aplicación en la contratación pública.

A efectos prácticos y retomando el objetivo de la incorporación de criterios de igualdad, debemos tener en cuenta:

1. Que las administraciones públicas pueden realizar conciertos sociales (y no contratos) para la prestación de servicios públicos destinados a satisfacer necesidades de carácter social.
2. Los conciertos sociales permiten liberarse un poco del corsé de la contratación pública, y de este modo es legal limitar la participación a entidades sin ánimo de lucro y/o de iniciativa social, por lo que si una administración pública lo estima conveniente la prestación de servicios sociales y de salud puede excluir a las empresas mercantiles con ánimo de lucro.
3. 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.
4. La Ley Foral 13/2017, de 16 de noviembre, de conciertos sociales en los ámbitos de salud y servicios sociales, establece como norma general que la concertación social se realice mediante concurrencia pública, pero establece algunos supuestos en los que se podrá realizar de forma directa y sin publicidad. En consecuencia, si no existe concurrencia las cláusulas de género deberán ser a través de obligaciones, y si existe concurrencia podrán incorporarse como requisitos, como criterios de valoración o como obligaciones.