

**CLÁUSULAS PARA LA
IGUALDAD
DE GÉNERO
EN LOS CONTRATOS,
LAS SUBVENCIONES
Y LOS CONVENIOS
PÚBLICOS**



© Gobierno de La Rioja
© Edita: Consejería de Salud y Políticas Sociales.
© Dirección General de Servicios Sociales e Instituto de Igualdad
Subdirección General de Igualdad.
© Autoría: Santiago Lesmes Zabalegui.
© Diseño: Josema Carrasco

Primera edición: Octubre de 2024.



ÍNDICE

CAPÍTULO 1.

INTRODUCCIÓN.

1.1. DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	7
1.2. ACCIÓN POSITIVA Y TRANSVERSALIDAD	9
1.3. REFERENCIAS NORMATIVAS	10

CAPÍTULO 2.

CONTRATOS PÚBLICOS.

2.1. CONTRATACIÓN PÚBLICA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	12
2.1.1. UNA LEGISLACIÓN RESPONSABLE Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	12
2.1.2. ESPAÑA: UN EJEMPLO EN EUROPA	13
2.2. OPCIONES TEMÁTICAS Y TÉCNICAS	14
2.2.1. TEMÁTICAS Y ASPECTOS DE GÉNERO	14
2.2.2. OPCIONES TEMÁTICAS Y TÉCNICAS	15
2.3. PRE-CONTRATACIÓN	17
2.3.1. ANÁLISIS DE LA PRESTACIÓN CONTRACTUAL	17
2.3.2. OBJETO DEL CONTRATO Y JUSTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE	20
2.3.3. ASPECTOS LABORALES	23
2.3.4. ETIQUETAS Y CERTIFICACIONES DE IGUALDAD	24
2.4. FASE DE ADMISIÓN	26
2.4.1. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR	26
2.4.2. SOLVENCIA TÉCNICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	28
2.5. FASE DE LICITACIÓN	29
2.5.1. CONCEPTOS Y CUESTIONES COMUNES	29
2.5.2. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN	33
2.5.3. CRITERIOS DE DESEMPATE	35
2.5.4. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN	36
2.6. FASE DE EJECUCIÓN: VERIFICACIÓN	40
2.6.1. SISTEMA GENERAL DE CONTROL	40
2.6.2. VERIFICADORES ASOCIADOS	41

CAPÍTULO 3.

SUBVENCIONES PÚBLICAS

3.1. INTRODUCCIÓN	44
3.1.1. TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	44
3.1.2. NORMATIVA APLICABLE	46
3.1.3. OPCIONES TEMÁTICAS	46
3.1.4. OPCIONES TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTO	48
3.2. FASE DE ADMISIÓN	49
3.2.1. PROHIBICIONES PARA CONCURRIR	49
3.2.2. REQUISITOS PARA CONCURRIR	50
3.3. FASE DE VALORACIÓN	52
3.4. FASE DE EJECUCIÓN (OBLIGACIONES)	55
3.5. CONVENIOS PÚBLICOS	56
3.6. FASE DE VERIFICACIÓN	58

ANEXO 1.

CLÁUSULAS DE GÉNERO Y VERIFICADORES PARA CONTRATOS PÚBLICOS

1. CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO	61
2. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	62
3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	63
4. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS	63
5. IGUALDAD RETRIBUTIVA	64
6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	64
7. EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD	65
8. DISEÑO, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	65
9. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	65
10. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	66
11. POLÍTICAS DE EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD APLICADAS A LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO	66
12. MEJORAS LABORALES O SALARIALES	66
13. MUJERES USUARIAS O BENEFICIARIAS DE LA PRESTACIÓN CONTRACTUAL	67
14. CRITERIOS GENÉRICOS	67

ANEXO 2.

ARGUMENTARIO JURÍDICO SOBRE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. INTRODUCCIÓN	68
2. ARGUMENTARIO GENERAL SOBRE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO	70
2.1. ESTÁN EXPRESAMENTE REGULADAS EN LA LEY DE CONTRATOS Y EN LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS	70
2.2. ESTÁN AVALADAS POR LA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA	71
2.3. HAN SIDO RATIFICADAS POR EL TRIBUNAL SUPREMO Y LA JURISPRUDENCIA NACIONAL	72
2.4. CASI TODAS LAS CCAA Y LOS PRINCIPALES AYUNTAMIENTOS LAS HAN REGULADO EXPRESAMENTE	72
3. ARGUMENTARIO ESPECÍFICO SOBRE LOS ASPECTOS MÁS CONTROVERTIDOS	73
3.1. LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO INTERFIEREN EN LA LIBERTAD DE EMPRESA, LIMITAN LA LIBRE CONCURRENCIA Y LOS ÓRGANOS DE CONTRATACIÓN NO TIENE COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL	73
3.2. LAS CLÁUSULAS DEBEN MEJORAR EL RENDIMIENTO DE LA PRESTACIÓN O IMPLICAR UNA OFERTA ECONÓMICA MÁS VENTAJOSA	76
3.3. LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO NO ESTÁN VINCULADAS AL OBJETO DEL CONTRATO	76

ANEXO 3.

COMPENDIO DE CLÁUSULAS DE GÉNERO Y VERIFICADORES PARA SUBVENCIONES PÚBLICAS

1. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO O ACTIVIDAD	79
2. RESPECTO A LAS MUJERES USUARIAS O BENEFICIARIAS	80
3. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	80
4. RESPECTO A LAS PERSONAS FÍSICAS O JURÍDICAS CONCURRENTES	81
5. CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD	82
6. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	83
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	83
8. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS	84
9. IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	84
10. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	85
11. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	86
12. EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD	86
13. MEJORAS LABORALES O SALARIALES	86
14. CRITERIO DE INCREMENTO ECONÓMICO	87

PRESENTACIÓN

El camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres comenzó con timidez hace décadas para ir aligerando el paso poco a poco. Es una senda que debemos recorrer con paso firme, ayudados por recursos que nos indiquen cuál es el camino más corto para lograr que la igualdad pase a ser una realidad percibida por y para todos. Creemos en el fin, pero en ocasiones desconocemos el modo de llevarlo a la práctica. Por ello, en la Consejería de Salud y Políticas Sociales hemos elaborado esta “Guía para la Igualdad de Género en los contratos, las subvenciones y los convenios públicos” precisamente para solventar las dudas que la trasposición de la igualdad ocasiona en el seno de la propia administración y en el desarrollo normativo y documental diario.

En concreto es la Subdirección de Igualdad, creada en esta Legislatura, la que está impulsando tanto la transversalidad dentro de la administración regional como en las actuaciones hacia la sociedad en favor del principio de igualdad de género. Este manual va a ayudarnos decisivamente a ello; tanto a las personas que desempeñan su trabajo en el sector público como al conjunto de las instituciones, empresas, asociaciones y particulares que se relacionan de manera habitual con la administración en el plano económico.

En estas páginas vamos a encontrar respuestas para la aplicación de la normativa de Igualdad -tanto local, regional, nacional y también europea- en la formulación y confección de los documentos administrativos más significativos como pliegos de contratación, bases de ayudas y subvenciones, convenios, contratos, etc. Vamos a conocer con detalle soluciones a cómo implementar la igualdad de género, a través de ejemplos reales y comparativos, formularios, consejos de buenas prácticas que, además, se verán reforzados con las explicaciones que se facilitarán tanto en las jornadas asociadas a esta publicación como con la asesoría constante que desde la Subdirección de Igualdad se ofrece al conjunto de los departamentos.

La Guía además nos ofrece una radiografía jurisprudencial y hermenéutica que estudia y argumenta las distintas formas de plasmar legislativamente la equidad de género en función de las competencias o áreas de actuación administrativas como la laboral, la conciliación, la exclusión social o la violencia de género. Nos recuerda además la conveniencia de utilizar un lenguaje inclusivo, dándonos pautas a la hora de redactar textos tan representativos de la administración como son los convenios y contratos.

En definitiva, un gran trabajo que confiamos os resulte de ayuda y siga propiciando la concienciación social en favor de esa tarea conjunta que es lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



MARÍA MARTÍN DÍEZ DE BALDEÓN
Consejera de Salud y Políticas Sociales



CAPÍTULO 1.

INTRODUCCIÓN.

El objetivo de esta guía es proporcionar una herramienta práctica, accesible y rigurosa para la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la contratación pública y en las subvenciones públicas.

Para ello se expondrán las posibilidades temáticas y procedimentales; se analizará la legislación específica y se mostrarán buenas prácticas. Además se propondrán modelos de cláusulas de género y verificadores para su comprobación efectiva y se aportará un argumentario jurídico sobre las cuestiones más controvertidas en el ámbito de la contratación pública.

1.1. DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Toda acción institucional debe basarse en un diagnóstico desde el cual establecer unas prioridades concretas y unas acciones específicas que aborden las problemáticas detectadas. De modo que el punto de partida de esta guía es la discriminación manifiesta que padecen en nuestra sociedad las mujeres respecto a los hombres. No nos referimos a la igualdad de derechos, que obviamente sí existe, sino a la igualdad real y efectiva que se evidencia a través de hechos objetivos y estadísticos. Sirvan como muestra telegráfica los siguientes datos:

EMPLEO

- En España **trabajan un millón más de hombres que de mujeres.**
- España es el **segundo país de la Unión Europea con mayor tasa de paro femenina.**
- La **tasa de desempleo de las mujeres en España es del 13% frente al 10,2% de los hombres.**
- En **La Rioja** (julio 2024) hay **7.897 mujeres en las listas del desempleo, y 5.080 hombres.**
- La tasa de actividad de las mujeres españolas (segundo trimestre de 2024) es del 54,16%, mientras que de los hombres del 63,90%. En la Rioja del 63,67% los hombres, frente al 52,99% las mujeres.

CONDICIONES LABORALES

- Las mujeres triplican a los hombres en contratos a tiempo parcial (pocas horas y menor remuneración). En La Rioja las mujeres suponen el 78% de los contratos a tiempo parcial.
- Las mujeres acaparan los contratos temporales, así como los puestos de baja cualificación.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL

La segregación del mercado laboral en España por razón de sexo presenta dos vertientes:

- La segregación vertical, que tiene dos caras: por un lado, el techo de cristal, que impide o dificulta el acceso y la permanencia de las mujeres en puestos cualificados. Pero que además se manifiesta mediante el suelo pegajoso, concepto que define el hecho de que las mujeres son empleadas de forma mayoritaria en puestos de baja cualificación.
- Y la segregación horizontal o discriminación sectorial: existen sectores masculinizados, cuyos salarios, no por casualidad, son elevados (sirvan de ejemplo la construcción o la industria). Mientras que las mujeres son empleadas de forma mayoritaria en empleos tradicionalmente feminizados, que, no por casualidad, poseen salarios bajos y condiciones más precarias (como el sector de cuidados o la limpieza doméstica).

BRECHA SALARIAL

- La brecha salarial en España entre mujeres y hombres es de 4.341€. Y supone un 18% de diferencia de salario: 23.301 € las mujeres frente a 27.642 € de los hombres (Informe de Comisiones Obreras “Con más avances, sin brechas”, 2024).
- En **La Rioja las mujeres cobran de media 5.352€ menos que los hombres, un 20,21% menos.**

CONCILIACIÓN (AUSENCIA DE)

- Más de 500.000 mujeres españolas no buscan empleo ni trabajan por estar al cuidado de menores, personas enfermas, con incapacidad o edad avanzada.. El número de hombres en la misma situación alcanza los 48.700, diez veces menos.
- El 70% de las horas dedicadas a trabajo doméstico y el cuidado de hijos y dependientes en España recaen en las mujeres, un total de 780 horas más al año (15 a la semana).

- La tasa de empleo en España de los hombres con hijos menores de 12 años es del 90,2%. Sin embargo, la tasa de empleo de las mujeres con hijos menores de 12 años es del 70,4%.
- Las mujeres solicitan el 87,39% de excedencias por cuidado de hijas/os o familiares.

PLANES DE IGUALDAD

- Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres todas las empresas con más de 50 personas en plantilla tienen la obligación de diseñar y aplicar un Plan de Igualdad.
- Sin embargo, en 2024, hay 25.200 empresas en España con más de 50 trabajadores, pero tan solo se han registrado 15.000 planes, el 60 % del total, lo que implica que un 40% de las empresas incumplen una obligación legal fundamental en materia de igualdad de género.
- En La Rioja, los datos del año 2023 indicaban que solamente **61 de las 173 empresas con obligación de tener un plan de igualdad lo habían implantado, lo que supone el 35% de las mismas.**

EXCLUSIÓN SOCIAL

- El 27,2% de las mujeres en España (6,5 millones) se encuentra en riesgo de exclusión y/o pobreza. Entre los hombres, el porcentaje desciende hasta el 24,8% (5,7 millones). Son datos de la Fundación Adecco de 2024.
- Entre las personas con discapacidad con empleo el 60% son hombres y el 40% mujeres.
- La tasa de riesgo de pobreza de los hogares monoparentales encabezados por mujeres alcanza el 52 %, frente al 25 % de los encabezados por varones (datos del Instituto de las Mujeres de 2021).
- Según el informe AROPE de 2023, el 22,7% de las mujeres en La Rioja se encuentran en situación de exclusión, frente al 19% de los hombres.

JUBILACIÓN

- La discriminación no se agota al final de la vida laboral, sino que se agrava, ya que los años trabajados, los contratos temporales y a tiempo parcial, así como los salarios determinan las bases de cotización, de ahí que **las mujeres en España perciben en 2024 una pensión media un 31% inferior a la de los hombres:** 1.132 € euros al mes frente a 1.647 € mensuales de los hombres (datos de la Seguridad Social). ¡La diferencia media es de 515 euros!
- En La Rioja el porcentaje de mujeres que percibe una pensión cuya cuantía se sitúa por debajo del

umbral de la pobreza es del 47,5%, frente al 18,5% de los hombres.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- No podemos obviar la violencia machista: **en 2023 hubo en España 194.658 denuncias por violencia de género y 53 mujeres asesinadas.** Se dictaron 35.551 órdenes de protección (dato del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial).
- En La Rioja en 2023 hubo 983 denuncias por violencia de género. Y el número de mujeres riojanas con orden de protección fue de 455, duplicando la tasa media en España.

En definitiva, las mujeres trabajan en menor número, cobran menos y lo hacen en puestos menos cualificados; acumulan los empleos precarios, eventuales y a tiempo parcial; el reparto de las cargas familiares y domésticas es abrumadoramente desigual; y padecen de forma trágica la violencia machista. Así que, para cerrar este apartado, relacionaremos esta realidad con los contratos y subvenciones públicas a través de dos premisas y una conclusión:

PREMISAS Y CONCLUSIONES

PREMISA 1

La Constitución Española establece en su artículo 14 que hombres y mujeres somos iguales, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de sexo.

Además, el artículo 9.2. señala que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

PREMISA 2

La legislación regula, permite e incluso exige incorporar criterios, exigencias y objetivos de género en los pliegos de contratación y en las bases reguladoras de las subvenciones, facilitando a los poderes públicos avanzar hacia la igualdad de género.

Las administraciones públicas conforman el primer agente económico en nuestro país a través de la contratación (15% del PIB), y de las subvenciones públicas (1% del PIB). Todo ese presupuesto destinado a obras, servicios, suministros o proyectos impacta de manera directa en las empresas, en las personas trabajadoras, en las personas beneficiarias y en la propia sociedad.

CONCLUSIONES

Resulta no solo ético sino además lógico, eficiente y sinérgico, utilizar los contratos y las subvenciones para paliar la evidente y lacerante desigualdad entre mujeres y hombres.

Las administraciones públicas mediante contratos y subvenciones intervienen en la economía, pero sería incongruente hacerlo obviando o contraviniendo el principio básico de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Es obvio que la actuación de los poderes públicos debe ser ejemplarizante.

Las subvenciones y los contratos conforman valiosas herramientas que deben alinearse con valores superiores (medioambiente, cohesión social, igualdad de género), y tan importante es el qué (ejecutar una obra, prestar un servicio, o fomentar la cultura), como el cómo (con criterios de igualdad entre mujeres y hombres).

1.2. ACCIÓN POSITIVA Y TRANSVERSALIDAD

La incorporación de la perspectiva de género en la contratación y en las subvenciones públicas, debe hacerse aplicando dos mecanismos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: **la acción positiva (artículo 11) y la transversalidad del principio de igualdad (artículo 15)**.

La ACCIÓN POSITIVA supone la aplicación de una medida diferenciadora de carácter temporal encaminada a eliminar o reducir la desigualdad existente por razón de género.

Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja, regula y define la acción positiva en su artículo 4.7.

• ARTÍCULO 4.

PRINCIPIOS GENERALES

Para la consecución del objeto de la ley, las actuaciones de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en el marco de sus atribuciones, se regirán por los siguientes principios generales

7. La adopción de medidas de acción positiva para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de género existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

La TRANSVERSALIDAD o mainstreaming de género constituye un principio de actuación que sitúa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un objetivo prioritario que debe ser incorporado en todas las políticas y en todos los niveles de decisión.

La transversalidad del principio de igualdad figura de manera reiterada en la Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja. Entre otras muchas referencias: en el propio artículo 1 (“se incorpora como principio informador de todas las políticas públicas”); se define en el artículo 3; como principio general en el artículo 4; y como mandato en el artículo 16:

• ARTÍCULO 16.

LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

La Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja integrará la perspectiva de género en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la elaboración, definición y ejecución presupuestaria de todas sus políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades, considerando sistemáticamente las condiciones y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, así como su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

La importancia de la transversalidad de género se evidencia por el hecho de que está pendiente de aprobarse en el Congreso una reforma del Estatuto de Autonomía de La Rioja que hace referencia expresa a la transversalidad del principio de igualdad:

• ARTÍCULO 15.

DERECHO A LA IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO.

1. Se reconoce la igualdad de trato y la no discriminación por razón de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta.
2. Toda persona tiene derecho a expresar su propia identidad de género.
3. Los poderes públicos de La Rioja garantizarán lo dispuesto en los apartados anteriores, asegurando la transversalidad del principio de igualdad en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el respeto a la identidad de género y sexual.

Retomando el diagnóstico sobre la desigualdad existente, no cabe duda de que la acción positiva sigue resultando imprescindible, y de este modo se aplicaría dicho principio, es decir, una medida de carácter temporal, específica y cuyo objetivo es paliar de forma directa una situación de desigualdad manifiesta cuando, por ejemplo:

- Se licite y contrate un servicio de atención a víctimas de violencia machista.
- Se convoque una línea subvenciones dirigida en exclusiva a asociaciones de mujeres.

No obstante, el contenido de esta guía se dirige de manera principal a materializar el principio de transversalidad, de forma que toda transferencia económica de los presupuestos públicos a empresas o entidades, bien a través de subvenciones o de contratos públicos incorpore de manera intrínseca y consustancial el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Así, con independencia de que se trate de un contrato de obras, de suministro de equipos informáticos o de producción de contenidos audiovisuales, se deberán contemplar las repercusiones y desigualdades entre mujeres y hombres de la prestación contractual, y se establecerán medidas que avancen hacia la igualdad de género. Por ejemplo:

- No se trata solo de convocar subvenciones para equipos deportivos femeninos (acción positiva), sino que toda subvención del ámbito deportivo debe incluir de manera transversal la perspectiva de género, por ejemplo, valorando u obligando a que las

entidades beneficiarias tengan licencias deportivas de mujeres, entrenadoras o monitoras, equipos o secciones femeninas, o dispongan de personal formado en igualdad.

- No planteamos que la perspectiva de género se incluya en la licitación del servicio de orientación laboral y búsqueda de empleo dirigido a mujeres (acción positiva). Sino que se trata de que todo contrato público, con independencia de su ámbito de actividad y de su objeto contractual, tenga en cuenta su impacto en materia de igualdad de género, y establezca cláusulas que reduzcan dichas desigualdades.

1.3. REFERENCIAS NORMATIVAS

Es muy interesante advertir que la incorporación de la perspectiva de género en los contratos y en las subvenciones públicas traza un camino legal de doble dirección:

- Por un lado, la legislación sectorial de contratos públicos o de subvenciones públicas establecen (tanto a nivel nacional, como autonómico en muchos casos), la posibilidad u obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género.
- Y, a su vez, la legislación sobre igualdad (tanto nacional como autonómica) señala de manera expresa la opción (e incluso obligatoriedad) de incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los contratos y en las subvenciones públicas.

Puesto que estamos ahora abordando un capítulo introductorio vamos a referirnos a la normativa sobre igualdad. En los sucesivos capítulos analizaremos el marco legal de los contratos y de las subvenciones públicas. Por lo expuesto, en el ámbito nacional y con carácter de Ley Orgánica resulta de obligada referencia la [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#) que dedica su artículo 33 a los contratos de las Administraciones públicas; el artículo 34 a los contratos de la Administración General del Estado; y el artículo 35 a las subvenciones públicas.

• ARTÍCULO 33.

CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los

contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

• ARTÍCULO 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.

La Ley Orgánica 3/2007 en su momento resultó pionera, pero su contenido resulta hoy excesivamente parco, ya que en contratación pública solo se refiere a condiciones de ejecución, y en subvenciones públicas solo a criterios de valoración.

Sin embargo, muchas administraciones públicas autonómicas y locales han regulado la incorporación de la perspectiva de género en los contratos y subvenciones, de forma más ambiciosa que la Ley Orgánica 3/2007. Un ejemplo es la [Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja](#), cuyos artículos 24 y 25 se dedican a la contratación y a las ayudas públicas:

• ARTÍCULO 24.

CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja promoverá la adopción de medidas y cláusulas sociales en el ámbito de la contratación pública con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral.

A tal efecto deberán establecerse condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de mujeres o con la finalidad de promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el mercado laboral, siempre en el marco de la legislación vigente en materia de contratación pública.

2. Los órganos de contratación establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que prioricen la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación vigente en materia de contratación pública.

La inclusión de las cláusulas sociales de género deberá ajustarse a los principios de la contratación pública, en especial los de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación, salvaguardando la libre competencia.

3. El órgano de contratación deberá establecer los mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan evaluar el grado de cumplimiento y de efectividad de las medidas valoradas o exigidas en el expediente de contratación pública.

• ARTÍCULO 25.

AYUDAS PÚBLICAS

La Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones dirigidas a la efectiva consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1.i) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, las bases reguladoras de las subvenciones deberán incluir como causa de reintegro de las cantidades percibidas incurrir en prácticas discriminatorias por razón de género en la ejecución de la actividad, sancionadas por resolución administrativa o sentencia judicial firme.

CAPÍTULO 2.

CONTRATOS PÚBLICOS.

2.1. CONTRATACIÓN PÚBLICA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

2.1.1. UNA LEGISLACIÓN RESPONSABLE Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La normativa nacional y comunitaria de contratos públicos establece la incorporación de criterios sociales como un principio general, transversal, estratégico e incluso obligatorio en determinados casos (prohibiciones para contratar, contratos reservados o condiciones especiales de ejecución).

En verdad la inclusión de las cláusulas sociales y de género se ha ido abriendo paso de manera paulatina y a lo largo de varias décadas, en primer lugar y de manera muy notable a través de la jurisprudencia europea, y alcanzando el punto de inflexión con la [Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública](#).

Obviamente la directiva europea de contratos públicos resulta de obligada aplicación y transposición por los estados miembros, por lo que se aprobó en España la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público](#), y que, como no podía ser de otra manera, reflejó en su articulado todos aquellos aspectos relativos a la inclusión de criterios sociales, incluidos los de género.

Por lo tanto, la contratación pública responsable no supone una declaración sino un mandato expreso. Y sirva como ejemplo el artículo 1 de la Ley de Contratos del Sector Público:

• ARTÍCULO 1. OBJETO Y FINALIDAD

3. En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una

mejor relación calidad - precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social.

El primer artículo de la LCSP conduce a unas interesantes conclusiones:

1. Dicho precepto se ubica en el articulado de la ley y no en la exposición de motivos, por lo tanto, no es una declaración de intenciones sino un contenido dispositivo de plena aplicación.
2. Además, forma parte del primer artículo de la Ley, lo que acredita su importancia y configura la inclusión de cláusulas sociales y de género como un principio de la contratación pública.
3. La incorporación de criterios sociales es transversal y preceptiva (“se incorporarán”). Eso sí, la obligación es sobre criterios sociales, en general, pero no sobre criterios de género en particular.
4. Es muy significativa la argumentación de que la contratación pública responsable “proporciona una mejor relación calidad-precio y un mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos”. En consecuencia, cabe abogar por las cláusulas de género no solo desde un punto de vista ético o de justicia social, sino desde una perspectiva economicista de rentabilidad y eficiencia de administración del presupuesto público.

El cambio de paradigma legislativo es notable. De hecho, una licitación que no incluya criterios sociales vulneraría el artículo 1.3. LCSP, como así refuerza el artículo 28.2 LCSP:

• ARTÍCULO 28. NECESIDAD E IDONEIDAD DEL CONTRATO Y EFICIENCIA EN LA CONTRATACIÓN

2. Las entidades del sector público velarán por la eficiencia y el mantenimiento de los términos acordados en la ejecución de los procesos de contratación pública, favorecerán la agilización de trámites, valorarán la incorporación de consideraciones sociales, medioambientales y de innovación como aspectos positivos en

los procedimientos de contratación pública y promoverán la participación de la pequeña y mediana empresa y el acceso sin coste a la información, en los términos previstos en la presente Ley.

Para constatar el cambio normativo, cabe indicar que la anterior ley de contratos (RDL 3/2011) recogía una sola vez el término “mujer”. Sin embargo, la nueva Ley 9/2017, se refiere ocho veces a “mujer” o “mujeres” y seis veces a “género”, concepto que antes no aparecía ni una sola vez.

No cabe duda de que hemos avanzado en la conciencia ciudadana y la sensibilización hacia las desigualdades por razón de género. Además, el marco resulta por completo propicio, y, por último, es preciso añadir experiencia acumulada en la inclusión de cláusulas de género.

2.1.2. ESPAÑA: UN EJEMPLO EN EUROPA

La Comisión Europea en el año 2022 y a través del EIGE (Instituto Europeo para la Igualdad de Género) publicó el informe titulado: “Contratación pública con perspectiva de género en la UE”.

En dicho estudio se analizan las mejores prácticas y los sistemas normativos de los 27 países de la UE, e incluye un análisis legal, un informe de síntesis, estudios de caso y diversas recomendaciones.

En el informe completo (en inglés) se cita a España de forma reiterada como buena práctica. En las páginas 32 a 36 se detalla y analiza el caso español, y dicha publicación contiene los siguientes titulares:

“Los resultados muestran que España es el Estado miembro de la Unión Europea con el ecosistema más favorable para la contratación pública con perspectiva de género”.

“La mayoría de las leyes nacionales de contratación pública no se refieren a la igualdad de género. Pero hay excepciones, como España, cuya Ley 9/2017 de contratos del sector público, incorpora el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Esto ha tenido un efecto multiplicador”.

“En España la compra pública socialmente responsable incorpora de forma consustancial la perspectiva de género”.



Gender-responsive public procurement in the EU

[VER Y DESCARGAR]

3. Case studies on gender-responsive public procurement

This chapter presents 11 examples of good practice that were highly valued and developed in full case studies. Six case studies are related to legal, regulatory and policy frameworks, while the other five are examples of public procurement procedures.

3.1. Case studies related to legal, regulatory and policy frameworks

3.1.1. Most advanced ecosystem for gender-responsive public procurement: an national level: the case of Spain

Country and/or contracting authority / public authority

Spain

The research findings show that Spain is the EU Member State with the most favourable ecosystem for GRRP.

Brief description of the context

In Spain, the gender perspective forms an integral and inseparable part of GRRP, leading to GRRP being fully associated with gender equality.

Gender equality is mainstreamed in the national agreements, laws, regulations, decrees, and regional and local institutions on GRRP that exist across Spain. This reflects the decisive role that gender equality bodies have played in advancing GRRP in the country, with gender mainstreaming gradually penetrating all spheres of the public administration, regardless, then, in the many cases in which gender equality departments or experts are not involved in procurement processes, gender clauses and criteria are still incorporated.

In Spain, the incorporation of Directive 2014/24/EU into national legislation was preceded by a preliminary draft law. The inclusion of social and gender equality criteria was not sufficiently developed in this draft law. Two third-sector organisations, the Spanish Social Economy Development Foundation and the Observatorio and Solidarity Economy Network, drafted several amendments to the bill, which were incorporated into the current law on public sector contracts.

Legal and regulatory framework

Spain has a favourable legal framework for GRRP. Spanish procurement legislation mainstreams an important step forward in the EU in terms of integrating the gender perspective within public procurement, as the working of the legislation goes much further than Directive 2014/24/EU. Spanish Law No. 9/2017 on public sector contracts contains the following relevant provisions:

- the mandatory and cross-cutting duty to include social criteria and specifically gender criteria in all public contracts (Article 13), as well as the obligation to put social criteria into practice (Article 20), which stipulates that at least one special performance condition of a social nature must be included and the fourth additional provision, naming that relating to contracts reserved for organisations employing people with disabilities;
- a description of the subject matter of the contract in relation to social criteria (Article 18. 1b); and
- the inclusion of social criteria will draw bidders' attention to the importance of social considerations and will demonstrate the applicable criteria in their contracts;

the evaluation of the contract can include gender considerations.

The law on public sector contracts is complemented with other public procurement provisions also relevant for GRRP:

- the requirement for the tender budget to be broken down by sex (Article 100.6) – path to spending can have different impact on women and men, so, by using data broken down for women and men, such requisites can be assessed and addressed;
- responsibility of inspecting bodies or certification relating to gender equality (Article 127) – to verify compliance with specifications or performance under award criteria, contracting authorities may request that bidders provide a temporary label or certification;
- the prohibition on contracting companies with more than 250 workers that fail to comply with the obligation to have an equality plan (Article 75) – workers or candidates who have related national law can be excluded from participation in the tendering procedure;
- technical criteria in social matters (Article 93) – compulsory requirements to be met by the potential suppliers to be considered in the procurement procedure can include social considerations;
- award criteria with a gender perspective (Article 140) – award criteria determine the outcome of a tender and are a key tool for addressing gender issues in the delivery of public contracts;
- technical criteria relating to equality between women and men (Article 142) – awarding criteria can contribute to GRRP by taking account of specific skills, experience and the technical capacity to implement gender aspects of the contract and by not setting barriers to participation for non-national contractors, which may include SMEs, women-owned businesses and social enterprises;
- special implementation conditions relating to gender equality (Article 202) – the requirements to be fulfilled by the supplier during the execution of the contract can include gender considerations.

Royal Decree No. 94/2018 implements Article 22 of the law on public sector contracts by setting up an interministerial commission for the inclusion of social criteria or clauses in public procurement. The interministerial commission is under the authority of the Ministry of Equality and includes representatives of all ministries. Its primary role is to analyse and monitor the application of social clauses in public procurement procedures. The interministerial commission is also responsible for preparing and implementing proposals, recommendations, reports, studies and guidelines for the Spanish government.

The plan to promote strategic public procurement and socially responsible purchasing was set out in accordance with the agreement adopted by the Council of Ministers on 12 April 2019.

The gender equality framework relevant for GRRP includes the following:

- Organic Law No. 3/2007 for effective equality between women and men refers to public procurement as a tool for the administration to promote gender equality. Article 33 stipulates that public administrators can establish special conditions to promote gender equality in the labour market, in the execution of their contracts and in the provision of their services. It also establishes that the Council of Ministers will annually set performance conditions measures for the central state administration to promote effective equality between women and men in the labour market;
- Royal Decree 901/2020 (17), which regulates gender equality plans and their registration, states that no company with more than 50

2.2. OPCIONES TEMÁTICAS Y TÉCNICAS

La metodología que proponemos para la incorporación de cláusulas de género en los pliegos de contratación pública responde a dos principales cuestiones: qué y cómo.

El qué supone elegir la temática o cláusula concreta sobre igualdad de género más adecuada, pues habrá licitaciones idóneas para fomentar el empleo de mujeres y otras adecuadas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo, o para considerar la formación en materia de igualdad de la plantilla de la empresa contratista.

El cómo implica incorporar dicha cláusula temática en la fase procedimental más conveniente, sea un criterio de adjudicación, o una condición de ejecución, o un requisito de solvencia técnica, etc.

2.2.1. TEMÁTICAS Y ASPECTOS DE GÉNERO

La LCSP17 a lo largo de su articulado se refiere a una gran variedad de objetivos sociales y de género. Pero, la verdad, es que el 90% de las cláusulas de género empleadas en los pliegos de contratación se ciñen a 12 temáticas concretas.

En consecuencia, en el siguiente cuadro se ofrece una interesante relación para seleccionar los objetivos prioritarios en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Son las siguientes:

INCREMENTAR el número de mujeres trabajadoras		EMPLEAR a mujeres en sectores masculinizados.	
MEJORAR las condiciones laborales de las mujeres.		ELIMINAR las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.	
ESTABLECER medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.		GARANTIZAR la paridad de mujeres y hombres en las personas usuarias o beneficiarias.	
PREVENIR el acoso sexual y por razón de sexo el trabajo.		EMPLEAR a mujeres vulnerables, con discapacidad o desfavorecidas.	
UTILIZAR un lenguaje e imágenes no sexistas.		POTENCIAR en las empresas a personal con formación en igualdad.	
AUMENTAR el número de mujeres en puestos de responsabilidad.		EVALUAR el impacto de género y obtener datos desagregados por sexo.	

2.2.2. OPCIONES TEMÁTICAS Y TÉCNICAS

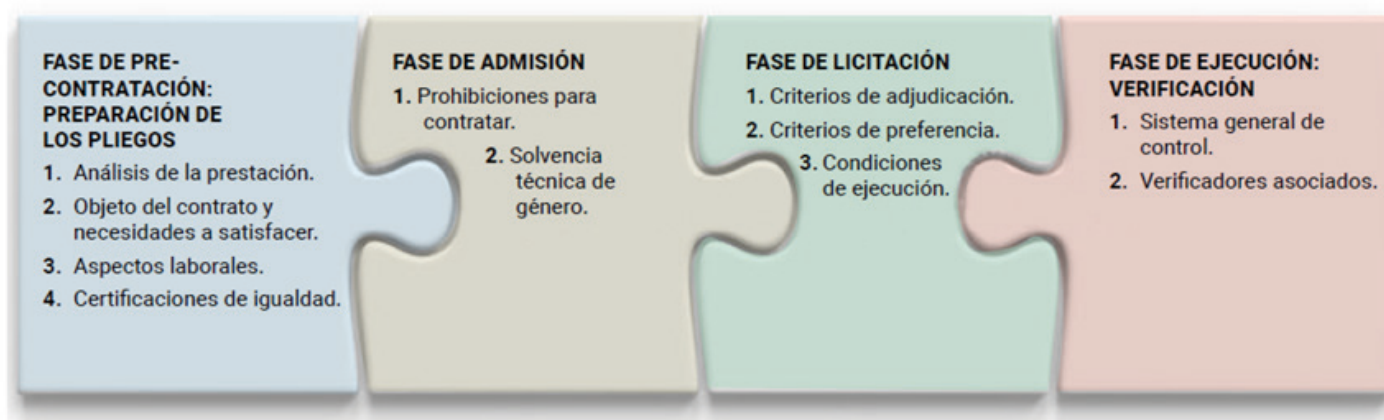
Hemos mostrado las opciones temáticas de género más relevantes y habituales, pero dichos objetivos o temáticas deberán conformarse y redactarse como cláusulas específicas. Así que la siguiente pregunta es: ¿en qué fase del proceso de licitación o en qué sección de los pliegos se deben incorporar dichas cláusulas?

Aunque a lo largo de esta guía abordaremos con detalle cada fase del procedimiento, vamos ahora a esbozar las diferentes posibilidades, pues comprender bien este apartado permitirá asimilar fácilmente los sucesivos contenidos.

La LCSP17 regula diversas opciones técnicas para incorporar cláusulas de género. Así, en el siguiente listado se resumen las principales fases del procedimiento de contratación en las que cabe incluir cláusulas de género, incluyendo la referencia a la LCSP17 que regula su inclusión.

	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA
PRINCIPIO GENERAL	Deber preceptivo y transversal de incluir criterios sociales en todos los contratos públicos.	1.3. LCSP
FASE DE PREPARACIÓN LEGAL	Descripción del objeto del contrato con perspectiva de género	99 LCSP
	Justificación del expediente y necesidades a satisfacer con perspectiva de género	1.1. y 28.1 LCSP
	Aspectos laborales: Plantilla necesaria y cualificación. Convenio aplicable. Costes laborales.	100, 101 y 116 LCSP
	Etiquetas y certificaciones sociales.	127 LCSP
FASE DE ADMISIÓN	Prohibiciones para contratar	71 LCSP
	Solvencia técnica	90 LCSP
FASE DE LICITACIÓN	Criterios de adjudicación	145 y 157 LCSP
	Criterios de preferencia o desempate	147 LCSP
	Condiciones especiales de ejecución	202 LCSP
FASE DE EJECUCIÓN Y VERIFICACIÓN	Calificación de criterios relacionados con la igualdad como obligaciones contractuales esenciales	122.3. y 202.3 LCSP
	Establecimiento de penalidades y opción de resolución en caso de incumplimiento.	71.1.b), 192.1 y 211 LCSP
	Establecimiento de verificadores específicos para cada cláusula de género	122.2 LCSP
	Asignación de la responsabilidad de comprobación y control.	62.1 y 194.1 LCSP

Por lo tanto, el puzzle procedimental par la inclusión de las cláusulas de género se compone de cuatro piezas, que iremos desgranando y montando en los siguientes capítulos.



Anteriormente nos hemos referido a las cláusulas temáticas más habituales, por lo que a continuación vamos a exponer las opciones técnicas y procedimentales más importantes y utilizadas. Y para facilitar su comprensión a aquellas personas que no estén familiarizadas con la terminología de la contratación pública, exponemos cuáles son y para qué sirven a través de seis sencillas preguntas y respuestas:

1. ¿Queremos explicitar que la prestación incorpora criterios de género?

- Habrá que definir el **objeto del contrato** con perspectiva de género.
- Y argumentar por qué en la **justificación del expediente** y en las necesidades a satisfacer.

2. ¿Queremos impedir que participen y puedan concursar en la licitación aquellas empresas que estando obligadas por ley no han diseñado y aplicado un Plan de Igualdad?

- Se aplica una **prohibición para contratar**.

3. ¿Queremos exigir un requisito que exija experiencia o formación en materia de igualdad para poder participar en la licitación?

- Será preciso incluir un **criterio de solvencia técnica social**.

4. ¿Queremos obligar a que al menos el 50% de la plantilla que ejecute el contrato sean mujeres?

- Se deberán incluir **condiciones especiales de ejecución del contrato**.

5. ¿Queremos valorar o puntuar a aquellas empresas que ejecuten el contrato con una plantilla compuesta al menos en un 50% por mujeres?

- Cabe incluir **criterios de adjudicación del contrato**.

6. ¿Queremos que las cláusulas sean efectivas y comprobar su correcto cumplimiento?

- Se debe establecer un adecuado **sistema de control con verificadores asociados**.

2.3. PRE-CONTRATACIÓN.

2.3.1. ANÁLISIS DE LA PRESTACIÓN CONTRACTUAL

El abordaje de la perspectiva de género en la contratación pública requiere poner el foco en la fase de análisis y preparación de los contratos, lo que determinará elegir cláusulas coherentes y adecuadas, o por el contrario desproporcionadas e incongruentes.

Analizar el contenido y las características del contrato significa tomar en consideración su valor estimado, su duración, su sector de actividad, su objeto contractual, la plantilla necesaria y su cualificación, las condiciones y costes laborales, el deber de subrogación, e incluso la oferta del mercado y el nivel de responsabilidad social y de sensibilización en materia de género en el ámbito de actividad.

Así que el primer paso es evitar ciertas malas prácticas:

Se valora disponer y aplicar un Plan de Igualdad, generando una discriminación entre empresas de más de 50 personas en plantilla (ya obligadas por ley) y las de menos de 50 personas (a las que les supone una carga gravosa y excesiva).

Más aún, se valora disponer y aplicar un Plan de Igualdad, cuando dicha cláusula conforma una prohibición para contratar expresamente prevista en la LCSP.

Se exige 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 cumplir un

50% de mujeres en un contrato de obras, siendo irrelevante en un servicio de limpieza.

Se incorporan clausulados que valoran o exigen la contratación de mujeres, sin tener en cuenta si existe deber de subrogación de la plantilla, lo que la convierte casi en ineficaz.

Se incorporan clausulados genéricos e inconcretos, que no producen ningún efecto y además son imposibles de verificar. Por ejemplo: “se garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en la plantilla que ejecute el contrato”.

Se incorpora una cláusula de género referida al mero cumplimiento de la legislación vigente, no aportándose ningún valor añadido.

Resulta imposible establecer un listado automático de cláusulas de género que puedan ser incorporadas para cada licitación. Al respecto debe tenerse en cuenta que existen casi diez mil objetos contractuales o CPV, pero incluso para el mismo objeto contractual pueden existir variantes en función del tipo de procedimiento, el importe de licitación, el hecho de que exista o no subrogación o las propias características de la prestación.

Por último, cada administración pública puede plantearse finalidades diferentes en materia de igualdad, y así un órgano de contratación puede considerar prioritario fomentar el empleo femenino, otra aplicar medidas de conciliación y una tercera generalizar el uso del lenguaje no sexista.

Hechas estas salvedades, exponemos una lista de chequeo, que, utilizando un sistema de identificación y respuesta, pueda servir de base para seleccionar la cláusula o las cláusulas más idóneas para cada tipo de prestación:

PREGUNTA	CLÁUSULA
<p>¿Requerirá la ejecución del contrato contratar nuevo personal?</p> <p>¿Es un contrato intensivo en mano de obra?</p> <p>¿Se trata de un sector notoriamente masculinizado?</p> <p>¿Se trata de una prestación con deber de subrogación pero que requerirá cubrir bajas, vacaciones o sustituciones?</p>	CONTRATACIÓN DE MUJERES
<p>¿Se trata de un sector de actividad cuyos puestos de gerencia, cualificados o de responsabilidad están ocupados de forma mayoritaria por hombres?</p> <p>¿La prestación requerirá emplear a personal en puestos cualificados, de responsabilidad o con titulación media o superior?</p>	CONTRATACIÓN DE MUJERES EN PUESTOS CUALIFICADOS O DE RESPONSABILIDAD
<p>¿Es un contrato intensivo en mano de obra y que requerirá contratar personal en puestos no cualificados?</p> <p>¿Existen planes u objetivos de empleo específicos para fomentar el empleo de colectivos o perfiles de mujeres en riesgo de especial vulnerabilidad?</p>	CONTRATACIÓN DE MUJERES EN RIESGO DE ESPECIAL VULNERABILIDAD
<p>¿Se trata de un sector de actividad masculinizado o poco avanzado en igualdad?</p> <p>¿La ejecución del contrato requiere atención al público o trato directo con las personas usuarias o beneficiarias?</p>	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A LA PLANTILLA
<p>¿La prestación contractual integra de manera transversal la perspectiva de género?</p> <p>¿Se trata de una actividad cuyo contenido y características solamente puede prestarse de manera adecuada por personal con formación y experiencia en materia de igualdad?</p>	CUALIFICACIÓN Y EXPERIENCIA Y EN MATERIA DE IGUALDAD
<p>¿Se trata de una prestación especialmente sensible por las personas usuarias o beneficiarias de la actividad?</p> <p>¿Se trata de una prestación que requiere más de 15 personas trabajadoras para su ejecución?</p> <p>¿Se trata de una prestación en el que se emplea a mujeres trabajadoras de forma minoritaria?</p>	FORMACIÓN Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
<p>¿Se trata de una prestación con un significativo empleo de documentación, cartelería, imágenes o textos?</p> <p>¿La empresa contratista deberá tratar de forma directa con las personas usuarias o beneficiarias, así como entregar o emplear materiales o documentación?</p> <p>¿Se trata de una actividad que se caracteriza por su difusión, significación o visibilidad?</p>	LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS NI DISCRIMINATORIAS

¿Se trata de un sector de actividad notoriamente masculinizado?
¿Se trata de una prestación que requiere esfuerzo físico y/o proclive a lesiones, accidentes o enfermedades laborales?

**SALUD LABORAL Y
PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES CON PERSPECTIVA
DE GÉNERO**

¿Se trata de un sector sin convenio colectivo, salarios bajos o condiciones laborales precarias?

**MEJORA DE LAS
CONDICIONES LABORALES Y
SALARIALES**

¿Se trata de una prestación donde la participación de las mujeres resulta tradicionalmente minoritaria?
¿Se trata de un sector de actividad o prestación en el que se desea promover e incrementar la participación de mujeres?

**NÚMERO O PORCENTAJE DE
MUJERES
BENEFICIARIAS**

¿Se desconoce el número de mujeres y de hombres usuarios o beneficiarios de la prestación?
¿Se trata de una prestación en la que resulta imprescindible evaluar su impacto con perspectiva de género?

**DATOS DESAGREGADOS
POR SEXO**

¿Se trata de una prestación con una plantilla de mujeres mayoritaria?
¿Se trata de un sector productivo que precisa establecer dispositivos específicos de conciliación para favorecer la contratación de mujeres?
¿Se trata de un ámbito de actividad con jornadas partidas, horarios a turno, o trabajo en festivos y fines de semana?

**MEDIDAS DE
CONCILIACIÓN ENTRE LA
VIDA PERSONAL, LABORAL Y
FAMILIAR**

¿Cabe evaluar determinadas características o políticas susceptibles de ser aplicadas a la prestación contractual y/o a la plantilla que ejecute el contrato?

**CONVENIO DE EMPRESA CON
CLÁUSULAS DE IGUALDAD.
CERTIFICADO DE IGUALDAD.
PROTOCOLOS**

La prestación contractual es susceptible de integrar de forma significativa y transversal la perspectiva de género?

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA PRESTACIÓN:
DIAGNÓSTICO, OBJETIVOS,
ACTIVIDADES, PERSONAS
BENEFICIARIAS Y
EVALUACIÓN.**

En todos los casos.

**VERIFICAR QUE LAS
EMPRESAS DE MÁS DE 50
PERSONAS EN PLANTILLA
DISPONEN DE PLAN DE
IGUALDAD**

En todos los casos.

**VERIFICAR LA
INEXISTENCIA DE BRECHA
SALARIAL ENTRE MUJERES
Y HOMBRES**

2.3.2. OBJETO DEL CONTRATO Y JUSTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE

DEFINICIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El objeto del contrato debe ser determinado, define lo que se va a contratar y describe las necesidades y funcionalidades a satisfacer. Y, al analizar la inclusión de la perspectiva de género en el objeto del contrato debemos relacionar esta opción con la incorporación del principio de igualdad mediante

mecanismos de acción positiva y transversalidad que hemos señalado anteriormente. Y para ello debemos diferenciar dos supuestos:

- En primer lugar aquellos contratos, prestaciones o licitaciones cuyo objeto específico, finalidad principal y contenido concreto es la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Se trataría de objetos contractuales con perspectiva de género que implementan una acción positiva. Sirvan como ejemplo las dos siguientes licitaciones del Gobierno de la Rioja:

Anuncio de Licitación

12-7-9.02-0033/2023 Contrato de la difusión publicitaria para la campaña de difusión institucional "CP 23 21 MUJER Y DEPORTE" de la Consejería de Cultura, Turismo, Deporte y Juventud.

Anuncio de Licitación

06-7-9.02-0037/2024 Gestión e Instalación de espacios libres de violencia hacia las mujeres en municipios de La Rioja (Puntos Violetas)

- Y, en segundo lugar, y más importante, aquellos contratos de obras, servicios o suministros en los que la igualdad entre mujeres y hombres no constituye su objeto principal ni su finalidad específica. En estos

casos, la perspectiva de género se incorpora en los pliegos conforme a la transversalidad del principio de igualdad.. Veamos igualmente dos ejemplos:

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL SERVICIO DE JARDINERÍA, MANTENIMIENTO DE ZONAS VERDES Y LIMPIEZA DE LOS ESPACIOS URBANIZADOS DEL CAMPUS DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE CON CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO



PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HA DE REGIR LA EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL **SERVICIO DE INTERVENCIÓN CON JÓVENES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN FUENLABRADA**, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO, FORMA DE UTILIZACIÓN DE VARIOS CRITERIOS DE VALORACIÓN Y TRAMITACIÓN ORDINARIA.



Como vemos en los pliegos anteriores, al margen de que se licite el servicio de intervención social o la jardinería, es posible definir el objeto del contrato con referencias a la perspectiva de género.

Por lo tanto, la primera opción para incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación pública es incluir una referencia en el propio objeto del contrato. Por ejemplo: “servicio de gestión cultural con perspectiva de género”, o “servicio de limpieza con medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Y planteamos la cuestión con un triple enfoque:

1 ¿ES LEGAL?

2 ¿ES NECESARIO U OBLIGATORIO PARA DAR LEGALIDAD A LOS CRITERIOS DE GÉNERO?

3 ¿ES ACONSEJABLE HACERLO?

En efecto es legal, como así se establece en los artículos 99.1. y 35.1. de la LCSP17, donde se indica que cabe definir el objeto de un contrato sin cerrarlo a una única solución, y que en particular se definirán así aquellas prestaciones que puedan incorporar innovaciones sociales o ambientales. Y, que al formalizar los contratos se definirá su objeto teniendo en cuenta las consideraciones sociales.

• ARTÍCULO 99. OBJETO DEL CONTRATO

1. 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.

• ARTÍCULO 35. CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO

1. Los documentos en los que se formalicen los contratos que celebren las entidades del sector público, salvo que ya se encuentren recogidas en los pliegos, deberán incluir, necesariamente, las siguientes menciones:

c) Definición del objeto y tipo del contrato, teniendo en cuenta en la definición del objeto las consideraciones sociales, ambientales y de innovación

Por lo tanto, es legal, pero cabe preguntarse si es un requisito definir el objeto con referencias a la perspectiva de género para dar legalidad a los criterios que luego se señalarán en los pliegos.

Al respecto, la anterior normativa de contratos públicos establecía que los criterios de adjudicación y las condiciones de ejecución debían estar **directamente vinculados al objeto del contrato**. Así, no era legal valorar el número de mujeres contratadas en una obra, puesto que emplear a mujeres no formaba parte del objeto del contrato y en consecuencia no conformaba un criterio válido.

Sin embargo, dicha interpretación restrictiva fue superada en la Directiva 2014/24/UE, texto que ha sido incorporado literalmente en la LCSP17, resolviendo esta cuestión de forma definitiva. Con la nueva normativa la vinculación al objeto del contrato se establece en los términos del artículo 145.6:

• ARTÍCULO 145. REQUISITOS Y CLASES DE CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

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

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

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

La conclusión jurídica es que no es obligatorio ni necesario realizar una mención expresa a la perspectiva de género en el objeto del contrato, pues en su estricta definición legal del artículo 145.6, se halla vinculada de manera intrínseca a su objeto.

Así, por ejemplo, no es necesario que en la licitación del suministro de alumbrado público se defina el objeto del contrato “con criterios medioambientales” aunque se exija el uso de luminarias de bajo consumo. Dichos criterios están vinculados al objeto del contrato y, resulta obvia la situación de emergencia climática. Por añadidura reducen el consumo y suponen un ahorro en el gasto público.

Y lo mismo sucede con los criterios de género: conforman una prioridad social, deben integrarse en la contratación pública de forma transversal, atienden al interés público e implican una mayor eficiencia del uso de los fondos públicos.

No obstante, se aconseja definir el objeto del contrato con perspectiva de género cuando sea relevante en determinados casos, ya que añade transparencia al procedimiento; proporciona mayor fuerza y valor a las cláusulas de género; y expresa la voluntad de la administración pública de contratar con criterios de igualdad, reflejando un mensaje de coherencia y de sensibilización.

JUSTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE Y NECESIDADES A SATISFACER

Se defina o no el objeto del contrato con alusiones a la igualdad entre mujeres y hombres, sí que cabe recomendar de manera encarecida que, en la memoria justificativa del expediente de contratación, o al explicitar las necesidades a satisfacer, se realice una breve explicación del valor añadido y de la voluntad de contratar con perspectiva de género, incluso describiendo con detalle los objetivos concretos que se persiguen. En este sentido, cabe citar la referencia del artículo 28.1. LCPS17:

• ARTÍCULO 28.

NECESIDAD E IDONEIDAD DEL CONTRATO Y EFICIENCIA EN LA CONTRATACIÓN

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

La justificación del expediente permite relacionar el contenido del contrato con las desigualdades de género específicas del ámbito de la prestación. Es decir, en un contrato de obras procede incorporar cláusulas para emplear a mujeres y fundamentar que se trata de un sector mayoritariamente masculinizado. O, en un contrato de servicios sociales, procedería fundamentar la necesidad de que la plantilla disponga de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El objetivo es establecer una coherencia entre el clausulado (criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución) relativos a la perspectiva de género, con las necesidades a satisfacer y la justificación del expediente. Pero, además, esta formulación supone una garantía jurídica, pues los tribunales de contratos atienden específicamente a la justificación formulada para considerar su legalidad o no. Sirva como ejemplo el siguiente pliego de un Ayuntamiento:

PLIEGO DE CONDICIONES ADMINISTRATIVAS PARA LA CONTRATACION, MEDIANTE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, DE LA PUESTA EN MARCHA DE ACTIVIDADES DE DINAMIZACIÓN SOCIOCULTURAL EN MATERIAS DE JUVENTUD, MAYORES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN DISTINTOS ESPACIOS MUNICIPALES.

1.1. Objeto del Contrato.

El objeto del contrato es la prestación de servicios que desarrollen y den respuesta a los objetivos planteados en el II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Ciudad Rodrigo, y que permitan sentar las bases para una redacción del III Plan de Igualdad.

1º.- JUSTIFICACIÓN DE SU NECESIDAD E IDONEIDAD.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 TRLCSP la celebración del presente contrato proyectado, se justifica por la necesidad de desarrollar los objetivos y actividades propuestos en el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Ciudad Rodrigo.

Por otro lado, con la apertura del Espacio Municipal para la Igualdad y el Centro de Mayores se trata de satisfacer las necesidades de atender la demanda de los mayores, de promover la igualdad entre mujeres y hombres y de la juventud, ofreciendo a todos ellos espacios de encuentro y de dinamización

El pliego se refiere al Plan de Igualdad municipal, lo que da pie para recomendar a los órganos de contratación del Gobierno de la Rioja que al justificar el expediente, relacionen las cláusulas de género que incorporen en los pliegos con el articulado, principios, prioridades, objetivos y actuaciones establecidas en la [Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja](#).

2.3.3. ASPECTOS LABORALES

La LCSP17 manifiesta la voluntad de generar un empleo digno y de calidad para las plantillas que prestan los contratos públicos. Al respecto, la LCSP señala lo siguiente:

Art. 100. Presupuesto base de licitación.

El presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia.

Art. 122. Cumplimiento de convenios. En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirá la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación.

Art. 201. Obligaciones en materia social y laboral. Se garantizará que los contratistas cumplen las obligaciones

aplicables en materia social o laboral, los convenios colectivos o las disposiciones de derecho internacional social y laboral.

Art. 101. Valor estimado de los contratos. En los contratos de servicios y de concesión de servicios en los que sea relevante la mano de obra, en la aplicación de la normativa laboral vigente se tendrán especialmente en cuenta los costes laborales derivados de los convenios colectivos sectoriales de aplicación.

Art. 130. Subrogación. Cuando una norma legal un convenio colectivo imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador, se deberá facilitar en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación para permitir una exacta evaluación de los costes laborales.

Art. 145. Criterios de adjudicación. Se podrá valorar la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas; la formación; o la seguridad y salud laboral.

Art. 202. Condiciones especiales de ejecución. Se podrán establecer obligaciones relativas a: fomentar 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 que afecta a las mujeres; favorecer la formación; garantizar la seguridad y la salud laboral; el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales; prevención de siniestralidad laboral; otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, conforme al artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Estos preceptos debemos relacionarlos con las desigualdades manifiestas entre mujeres y hombres en el mercado laboral: menor tasa de actividad, mayor desempleo, acumulación de contratos eventuales y a jornada parcial, discriminación salarial, puestos no cualificados, y sectores masculinizados y feminizados. De modo que poseen un gran potencial aplicativo al abordar la inclusión de la perspectiva de género en los pliegos:

1. Se debe determinar la plantilla necesaria para ejecutar el contrato y su cualificación, establecer el convenio aplicable, señalar los costes laborales y desglosar el presupuesto de licitación conforme a los datos antedichos.
2. Partiendo de esta información será posible establecer las cláusulas de género más adecuadas en relación con las condiciones laborales y la propia plantilla que ejecute el contrato.
 - Establecer cifras o porcentajes para la contratación específica de mujeres.
 - Puesto que se debe indicar la categoría profesional, se pueden establecer criterios de adjudicación o condiciones de ejecución sobre un número de mujeres en puestos cualificados.
 - 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.
 - Incorporar medidas dirigidas a la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
 - Señalar la obligatoriedad de aplicar el convenio colectivo sectorial y territorial.
 - Garantizar condiciones laborales dignas: mejoras salariales, contratos indefinidos,

contratos a jornada completa, medidas de seguridad y salud laboral.

3. Y en aquellos casos en los que existe subrogación del personal, la información es aún mayor, pues se dispone de todos los datos sobre número de hombres y mujeres y su categoría profesional, o las condiciones salariales y laborales de quienes vinieran prestando el contrato. Con esa información debemos analizar las cuestiones más idóneas susceptibles de ser incorporadas a los pliegos, por ejemplo, ordenación de la jornada laboral, medidas de conciliación, condiciones salariales, categorías profesionales o necesidades de formación.

2.3.4. ETIQUETAS Y CERTIFICACIONES DE IGUALDAD

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

• ARTÍCULO 127. ETIQUETAS

1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por “etiqueta”: cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos.
2. Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, como aquellas relacionadas con la agricultura o la ganadería ecológicas, el comercio justo, la igualdad de género o las que garantizan el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes: (.....)

A efectos de la contratación pública, este tipo de certificaciones posee un doble valor:

- Para los órganos de contratación supone un medio de prueba objetivo y verificable.
- Para las empresas concurrentes o licitadoras garantiza la igualdad de trato y la no discriminación en el procedimiento.

Conviene destacar y resumir algunas de las cuestiones más significativas:

1. El concepto de etiqueta es amplio, siendo válido cualquier documento, certificado o acreditación.
2. Pueden referirse tanto a productos y servicios, como a los propios procesos y procedimientos, sean de fabricación o de organización y gestión.
3. **Pueden utilizarse como prescripciones técnicas, como criterios de valoración o como condiciones especiales de ejecución.**
4. Su concesión debe basarse en criterios objetivos, verificables y no discriminatorios, ser otorgadas por organismos independientes de forma transparente, y ser accesibles a todas las empresas interesadas.
5. Los requisitos exigidos para su obtención deben únicamente referirse a criterios vinculados al objeto del contrato y ser adecuados para definir las obras, suministros o servicios a contratar.
6. Es imprescindible que, aunque en los pliegos se señale una etiqueta concreta, se acepte cualquiera otra que cumpla los mismos requisitos (equivalente), e incluso que se acepte cualquier otro medio de prueba que demuestre el cumplimiento de dichos requisitos.
7. **La LCSP menciona expresamente las certificaciones relativas a la igualdad de género.**



- El distintivo “Igualdad en la Empresa” es un ejemplo de etiqueta, que otorga el Ministerio de Igualdad.
- Reconoce a empresas destacadas en el desarrollo de políticas de Igualdad de mujeres y hombres. Está regulado mediante el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre.
- La mayoría de las comunidades Autónomas poseen certificados similares. En el caso de La Rioja está expresamente contemplada en el artículo 46 de la [Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja](#), con la denominación “Marca de Excelencia en Igualdad”.

Cabe advertir que el reconocimiento y validez legal de las etiquetas o certificaciones sociales y ambientales en la contratación pública es incuestionable, ya que están expresamente contempladas en el artículo 127 LCSP17 y en el artículo 43 de la Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública.

Por parte de la doctrina y la jurisprudencia se ha puesto en cuestión que dichas certificaciones se ajusten a la legislación de contratos públicos (por considerar dichas certificaciones como una característica de empresa y por lo tanto no vinculadas al objeto del contrato), sin embargo cabe citar la [Resolución del TARC 974/2023, de 20 de julio de 2023](#), que avala su legalidad.

**PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES PARA LA CONTRATACIÓN
MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO, VARIOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN, DEL SERVICIO DE
CATERING DE LA RESIDENCIA PSICOGERIÁTRICA VIRGEN DEL VALLE**

B) PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO, DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA O CERTIFICADO DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Se acreditará este criterio por la presentación de cualquiera de los siguientes documentos:

—Certificado de inscripción en registro público del plan de igualdad, de acuerdo con lo dispuesto por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre;

—Certificación de igualdad de género de conformidad con la normativa UNE-EN ISO 26000:2021;

—Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, de conformidad con el Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas públicas o privadas.

Se valorará con 4 puntos si disponen de alguno de los documentos mencionados y 0 si no disponen de ella.

4 PUNTOS

2.4. FASE DE ADMISIÓN

2.4.1. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR

Las prohibiciones para contratar impiden a las empresas ser contratadas por ninguna administración pública. La Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, establece en su artículo 71.1.d). una prohibición específica en materia de igualdad de mujeres y hombres, que se refiere a la obligación de diseñar y aplicar un Plan de Igualdad.

• ARTÍCULO 71.

PROHIBICIONES DE CONTRATAR

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

d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo

1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de más de 50 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, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente.

...

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

A su vez, los artículos 45 y 46 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres](#), concretan y describen la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad. Y, además, según el [Real Decreto-Ley 6/2019](#), desde el 7 de marzo de 2022, la obligación se aplica a todas las empresas con más de 50 personas en plantilla. Y dicho cambio fue introducido en la LCSP17 a través de la [Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023](#).

Y atención que la [Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#), a través de su disposición final segunda ha modificado el artículo 71.1, letra d), de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, añadiendo la exigencia de que dichos planes deberán estar inscritos en el registro correspondiente.

¿Cómo se aplica? Según el artículo 72.1 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, se aprecia y aplica directamente por el órgano de contratación. Ello, sin perjuicio de que, conforme a la [Resolución TACRC 112/2024, de 1 de febrero](#), se conceda a la empresa licitadora la posibilidad de acreditar y restaurar su fiabilidad aportando la documentación que estime pertinente.

¿Y cómo se acredita? Conforme al artículo 71.1.d) LCSP, mediante declaración responsable o jurada, indicando si su plantilla es superior a 50 personas y en caso afirmativo manifestando cumplir la obligación de disponer y aplicar un plan de igualdad.

Pero hay una pequeña laguna: una declaración responsable no acredita, sino solo manifiesta, así que debemos distinguir dos fases del procedimiento:

- En el momento de presentación de las ofertas por las empresas licitadoras, se exige una declaración responsable en la que se manifieste su cumplimiento y/o el no hallar-

se incursas en ninguna prohibición para contratar. Y, a menudo, esta declaración se sustituye por el DEUC (documento europeo único de contratación).

- Tras la evaluación de las ofertas se requerirá a la empresa propuesta como adjudicataria que acredite su efectivo cumplimiento. Bien mediante una copia del plan de igualdad inclusivo de diagnóstico de situación, medidas adoptadas, estrategias y prácticas, así como sistema de evaluación y seguimiento. O bien mediante certificación de registro en el REGCON.

Precisamente, el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece de forma minuciosa el procedimiento de negociación (art. 5), la exigencia de un diagnóstico (art. 7), y los contenidos mínimos (art. 8) de los planes de igualdad. Además, la autoridad laboral debe examinar su idoneidad, y ordenar su inscripción y publicación en el REGCON (Registro y depósito de convenios colectivos y planes de igualdad).

El [REGCON](#) resulta una herramienta muy útil para comprobar que una empresa dispone de Plan de Igualdad, pues los órganos de contratación simplemente deben acceder al registro público y [realizar una búsqueda por NIF](#) para cotejar si una empresa dispone de plan de igualdad.

The screenshot displays the REGCON website, which is the 'Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad'. The header includes the Spanish Government logo and the Ministry of Labour and Social Security. A navigation menu on the left lists: PÁGINA PRINCIPAL, ALTA USUARIO, ACCEDER A TRAMITACIÓN, CONSULTA PÚBLICA, CONSULTA INTERESADOS, BUSCAR EN TEXTOS, and ALTA AUTORIDAD LABORAL. The main content area is titled 'AYUDA BÚSQUEDA POR NIF CONVENIOS COLECTIVOS, PLANES DE IGUALDAD Y RESTO ACUERDOS COLECTIVOS'. It features a search box labeled 'Ayuda Búsqueda Acuerdos por NIF' with the instruction: 'A continuación introduzca el NIF de la empresa por el que desea realizar la búsqueda; se mostrarán los trámites en REGCON asociados al NIF introducido:'. Below the instruction is a text input field for 'NIF:' and a 'Siguiente' button. The top right of the page offers language options: Castellano, Catalán, Euskera, Gallego, and Valenciano.

En consecuencia, y para evitar que la ineficacia de una declaración responsable, se propone un modelo de cláusula susceptible de ser incorporada en los pliegos administrativos:

PROPUESTA APLICATIVA. PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR

1. Las empresas licitadoras deberán presentar una declaración responsable manifestando que en el caso de que la empresa cuente con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras, han elaborado y aplicado un plan de igualdad.
2. Una vez adjudicado el contrato y antes de su formalización, se requerirá de la empresa adjudicataria la acreditación efectiva de lo manifestado, mediante la inscripción del plan de igualdad en el REGCON, o mediante la entrega de una copia del plan de igualdad inclusivo de diagnóstico, medidas adoptadas y sistema de evaluación y seguimiento.

2.4.2. SOLVENCIA TÉCNICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La solvencia técnica o profesional es un requisito de aptitud mediante el cual se exige a las empresas licitadoras una determinada capacitación, facturación, o experiencia, considerada como necesaria para ejecutar debidamente el contrato.

El artículo 74 LCSP17 señala que “los requisitos mínimos de solvencia y la documentación requerida para acreditar los mismos se indicarán en el anuncio de licitación y se especificarán en el pliego del contrato, debiendo estar vinculados a su objeto y ser proporcionales al mismo”.

Pero, nos interesa analizar si es posible señalar criterios de solvencia técnica o profesional con perspectiva de género, exigiendo unos requisitos mínimos a todas las empresas que deseen participar en una determinada licitación. Y la respuesta se encuentra en el artículo 90 de la LCSP17:

• ARTÍCULO 90. SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL EN LOS CONTRATOS DE SERVICIOS

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

El artículo 90.3 regula la posibilidad de exigir una solvencia técnica de tipo social en las prestaciones de servicios (ni en obras, ni en suministros), y que los medios de acreditación son idénticos a cualquier otra licitación (art. 90.1 LCSP).

Y, además, en los contrato no sujetos a regulación armonizada (SARA) se pueden aplicar medios de solvencia alternativos, más allá de los que marca este artículo.

Pero el concepto clave es el de “aptitudes específicas”, lo que significa solamente puede aplicarse a prestaciones muy concretas, en las que la experiencia y la formación relativa a la igualdad de género, sean muy relevantes, es decir, cuando la prestación exija para su correcta ejecución unas aptitudes específicas y especializadas en la materia, en nuestro caso relativas a la igualdad entre mujeres y hombres.

Para fijar el concepto se expone un pliego cuyo objeto contractual y contenido se refieren a la igualdad de género, y, en consecuencia, resulta coherente y proporcionado exigir como solvencia técnica el disponer de formación y experiencia específica sobre igualdad entre mujeres y hombres.

EXPEDIENT 617/2021

CONTRATO ABIERTO - IGUALDAD. TECER PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMRES DE BENISSA (2021-2024)

Requisitos obligatorios del equipo de trabajo. Las personas que desempeñen las funciones y tareas objeto del contrato deberán cumplir lo siguiente:

- Doctorado o Máster en materia de igualdad emitido por una universidad o bien formación en igualdad de mujeres y hombres mínima de 250 horas certificada.
- Profesional con experiencia acreditada de al menos 3 años en las siguientes funciones: - Organización y gestión de planes o proyectos de igualdad de mujeres y hombres municipales. Deberá acreditarse con certificados expedidos por las entidades municipales con las que ha trabajado.

PROPUESTA APLICATIVA. SOLVENCIA TÉCNICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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, lo que deberá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:

- Experiencia y trayectoria acreditada 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.

2.5. FASE DE LICITACIÓN

2.5.1. CONCEPTOS Y CUESTIONES COMUNES

CONCEPTOS Y METODOLOGÍA

A continuación, vamos a abordar los dos apartados más importantes de la contratación pública con perspectiva de género: los **criterios de adjudicación** y las **condiciones especiales de ejecución**.

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

Los criterios de adjudicación establecen qué aspectos serán objeto de valoración en los pliegos, lo que acabará decidiendo la empresa adjudicataria del contrato. Se trata por lo tanto de una fase determinante.

Corresponde a las empresas licitadoras optar o no a los puntos preestablecidos, presentando una buena o una mala propuesta respecto a cada criterio de adjudicación.

Por lo tanto, el nivel de compromiso y la calidad de las propuestas que realicen las empresas o entidades licitadoras conllevará que obtengan más o menos puntos, y en su caso será determinante para resultar o no adjudicatarias de los contratos.

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

A su vez, las condiciones especiales de ejecución se configuran como obligaciones que todas las empresas licitadoras asumen al presentar sus propuestas, y que la adjudicataria deberá cumplir preceptivamente en la prestación del contrato.

Obligan a todas las empresas licitadoras por igual y no conceden ventajas ni desventajas a ninguna, puesto que en todo caso se tendrán que cumplir por la empresa adjudicataria.

No suponen un requisito previo, y su exigencia se produce durante la fase de ejecución, aunque lógicamente deben haber sido establecidas previamente en los pliegos.

A menudo los órganos de contratación optan por una cláusula temática concreta (por ejemplo, fomentar el empleo de mujeres con discapacidad), pero se plantean la disyuntiva de si es mejor que figure como un criterio de adjudicación o como una condición especial de ejecución. Al respecto, planteamos tres siguientes hipótesis:

Mediante un criterio de adjudicación, las licitadoras indicarán en sus propuestas el compromiso que asumen. Y dependiendo de quién resulte adjudicataria se logrará un mayor o menor impacto.

OPCIÓN 1: CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

- | | |
|--|--|
| A. 5 puntos a quienes empleen para la ejecución del contrato a una mujer con grado de discapacidad igual o superior al 33%. | B. 10 puntos a quienes empleen para la ejecución del contrato a dos mujeres con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. |
|--|--|

Pero también cabe que la adjudicataria no haya asumido ningún compromiso al respecto y sea finalmente la contratista por su propuesta técnica o económica. Así que incluir una cláusula de género como criterio de adjudicación conlleva el riesgo de que no se obtenga ningún efecto.

Otra opción es establecer una condición especial de ejecución (obligatoria), por lo que con independencia de qué empresa resulte adjudicataria, se garantiza un impacto concreto.

OPCIÓN 2: CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN

La empresa adjudicataria deberá emplear para la ejecución del contrato a una mujer con discapacidad igual o superior al 33%.

También es posible que la empresa adjudicataria hubiera estado dispuesta a asumir mayores compromisos, como la contratación de dos o tres mujeres con discapacidad. En este caso el riesgo es desaprovechar la oportunidad de generar un mayor impacto y beneficio en materia de género.

Pero existe una metodología lógica y eficiente, que consiste en que la misma tipología temática de cláusula figure como criterio de adjudicación y como condición especial de ejecución.

PROPUESTA: CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN + CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

- | | |
|--|--|
| 1. Condición de ejecución: la empresa adjudicataria deberá emplear para la ejecución del contrato a una mujer con discapacidad igual o superior al 33%. | 2. Criterios de adjudicación: <ul style="list-style-type: none">• Se otorgarán 5 puntos a quienes empleen para la ejecución del contrato a dos mujeres con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.• Se otorgarán 10 puntos a quienes empleen para la ejecución del contrato a tres mujeres con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. |
|--|--|

En este caso debe existir siempre una coherencia, de forma que la obligación establece un listón preceptivo, y el criterio de adjudicación valora las propuestas que superen ese mínimo. Esta fórmula tiene la virtud de asegurar un impacto mínimo de manera obligatoria, y estimular la obtención de un mayor efecto respecto al objetivo en materia de igualdad.

ADVERTENCIA COMÚN A LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN Y LAS CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

Las cláusulas de igualdad de género están expresamente contempladas en la normativa de contratos públicos, pero si se redactan de manera incorrecta o vulnerando los principios de la contratación pública pueden ser recurridas y anuladas. Para evitarlo sirvan las siguientes advertencias:

1. Criterios no relacionados con la prestación del contrato.

No cabe establecer cláusulas sobre aspectos que no guardan relación con la prestación contractual, como por ejemplo las políticas generales de igualdad de la empresa ajenas a la ejecución, o el hecho de que la empresa colabore con acciones en favor de la igualdad de género sin ninguna relación con la ejecución del contrato.

2. Cuestiones ajenas a la plantilla que ejecuta el contrato.

Es decir, si para un contrato de mensajería se precisa contratar a 6 personas, se podrá valorar o exigir que el 50% de la plantilla que ejecute el contrato sean mujeres, pero no cabe puntuar ni obligar a que el 50% del total de la plantilla de las empresas licitadoras sean mujeres.

3. No se puede valorar el “pasado de una empresa”.

Abundando en el concepto de la relación con la prestación contractual, no cabe tampoco valorar las políticas de igualdad que una empresa hubiera llevado a cabo con anterioridad a la prestación del contrato, pues no estarían relacionadas con su ejecución.

Por ejemplo, no cabe valorar que una empresa lleve cinco años aplicando medidas de conciliación a su plantilla, sino que solo se podrán valorar las medidas de conciliación que se comprometa a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato, o bien a las personas usuarias o beneficiarias de la prestación. Por idéntica razón, tampoco cabe valorar cuál ha sido el porcentaje medio de mujeres en la plantilla en los últimos tres años.

Ojo, que esta advertencia no debe confundirse con la posibilidad legal de establecer un requisito de solvencia técnica relacionado con la experiencia y trayectoria en materia de igualdad de género; ni tampoco con valorar la experiencia y formación en materia de igualdad del personal que se adscribirá a la prestación del contrato (pues en este caso sí está vinculado el criterio con la ejecución).

4. No se puede valorar la composición de la junta de accionistas o de la junta directiva

Reiteramos el anterior argumento: una junta directiva o una junta de accionistas no está adscrita directamente a la ejecución de un contrato, por lo tanto, dicho criterio no está vinculado a la prestación contractual.

5. No cabe valorar la tipología jurídica o los objetivos fundacionales de las licitadoras.

Sería discriminatorio dar puntos a las licitadoras por el hecho de ser una cooperativa, una asociación o una fundación; o por carecer de ánimo de lucro. Y del mismo modo tampoco cabe valorar que el fin social de la entidad sea la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

TEMÁTICAS PARA LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO

Mostramos en el siguiente cuadro un listado sintético de temáticas de género que pueden ser utilizadas como criterios de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución.

Se trata simplemente de un enunciado, pues en el [Anexo 1 de esta guía se encuentran los modelos redactados detallados de cláusulas de género](#), susceptibles de ser copiadas y adaptadas en los pliegos.

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN [VALORACIÓN]

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN [OBLIGACIÓN]

- Emplear a mujeres en la plantilla que ejecutará el contrato.
- Emplear a mujeres en puestos cualificados , de gerencia o de responsabilidad.
- Emplear a mujeres en riesgo de especial vulnerabilidad.
- Ejecutar los contratos con plantillas paritarias entre mujeres y hombres.
- Impulsar la formación en materia de igualdad a la plantilla.
- Aplicar medidas para prevenir y hacer frente al acoso sexual.
- Garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- Fomentar el empleo de lenguaje inclusivo y no sexista.
- Diseñar y aplicar acciones de salud laboral con perspectiva de género.
- Promover la aplicación de convenios de empresa con medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Considerar el disponer de una certificación en materia de igualdad.
- Requerir un número o porcentaje mínimo de mujeres beneficiarias o usuarias.
- Diseñar y aplicar medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.
- Evaluar el impacto de la prestación con perspectiva de género.
- Considerar la cualificación y experiencia en materia de igualdad.

2.5.2. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

REGULACIÓN

Los criterios de adjudicación están regulados en el artículo 145 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

• ARTÍCULO 145.

REQUISITOS Y CLASES DE CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

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

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

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

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

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

Las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades: al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; los planes de igualdad de género que se

apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato; la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo; la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual; o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato.

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

ANÁLISIS Y ASPECTOS A TENER EN CUENTA

El artículo 145 establece inequívocamente la legalidad de incorporar criterios de adjudicación de tipo social y de género. No obstante, es necesario fijar e incidir sobre algunos aspectos:

- La mejor relación calidad-precio se evalúa con arreglo a criterios económicos y cualitativos. Y entre los criterios cualitativos se señalan las características sociales (145.2).
- Se ha suprimido el concepto de “oferta económicamente más ventajosa” y sustituido por la “mejor relación calidad-precio”, evitando interpretaciones restrictivas que consideraban que los criterios sociales debían implicar un ahorro económico o una mejor oferta en términos monetarios.
- El artículo 145 realiza una extensa relación de criterios sociales susceptibles de ser valorados en los pliegos. Y entre ellos se citan diversos criterios de género: los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Es importante tener en cuenta que se trata de un listado meramente enunciativo, no cerrado, y por lo tanto cabe incluir otros criterios de género diferentes.

- Los criterios de adjudicación pueden ser objetivos, es decir, que se valoran mediante cifras, escalas, fórmulas o porcentajes; o bien subjetivos, aquellos sujetos a juicios de valor. Y es habitual pero erróneo considerar que las cláusulas de género conforman criterios subjetivos o cualitativos, ya que la casi totalidad son susceptibles de ser redactadas como criterios objetivos.

De hecho, en el [Anexo 1](#) de esta guía, se proponen modelos de cláusulas de género, y

prácticamente todas son de carácter objetivo. Y es que, son más concretos, y fácilmente evaluables y verificables.

- El artículo 145.6 no exige (como la anterior legislación) una “vinculación directa de los criterios de adjudicación con el objeto del contrato”, sino que dice expresamente que se puede valorar cualquier cuestión relacionada o 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, y con especial referencia a las formas de producción o comercialización y socialmente sostenibles y justas.

BUENAS PRÁCTICAS

DENOMINACIÓN: Servicio de alojamiento e intervención especializada para mujer y menores a su cargo (29 plazas)

- Criterio 2: Formación hasta 15 puntos

Se valorará el compromiso del licitador de la realización de cursos para el personal del equipo técnico y de atención directa, durante el plazo inicial de ejecución del contrato, formación especializada en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y/o violencia de género, bien a través de un único curso o bien mediante la realización de varios cursos que versen sobre distintos aspectos de las materias indicadas.

DENOMINACIÓN: Servicio de "Atención Integral de Personas LGTBI de la Comunidad Autónoma de La Rioja"

<u>COMPROMISO DE IMPARTIR FORMACIÓN EN IGUALDAD AL PERSONAL QUE EJECUTE EL CONTRATO CON EL FIN DE GARANTIZAR LA INTERSECCIONALIDAD DE GÉNERO</u> Se valorará con 5 puntos el compromiso de impartir formación mínima acreditada de 20 horas en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal que se adscriba a la ejecución del contrato, en el plazo de seis meses desde el inicio de la prestación del servicio.	5
---	---

DENOMINACIÓN: Prestaciones Bibliotecarias en la sede de la Biblioteca de La Rioja

Criterio cualitativo automático: Compromiso de contratación femenina

La empresa que acredite su compromiso de contratación de mujeres con carácter indefinido, en las nuevas contrataciones que se lleven a cabo para la ejecución del presente contrato, se le concederá 5 puntos.

Hasta 5 puntos

La empresa tendrá que justificar, según se produzcan las nuevas contrataciones, ante el responsable del presente contrato, la documentación que acredite dicha contratación.

DENOMINACIÓN: SERVICIO DE FISIOTERAPIA DESTINADO A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA, A TRAVÉS DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

b) Criterios sociales. Máximo 8 puntos.

- Por cada trabajador con una edad igual o inferior a 30 años que forme parte del equipo de trabajo, se otorgará 1 punto, hasta un máximo de 4 puntos.
- Por cada mujer que forme parte del equipo de trabajo, se otorgará 1 punto, hasta un máximo de 4 puntos.

2.5.3. CRITERIOS DE DESEMPATE

Además de los criterios de adjudicación propiamente dichos, cabe mencionar los criterios de desempate o preferencia regulados en el artículo 147 LCSP:

• ARTÍCULO 147.

CRITERIOS DE DESEMPATE

1. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas. Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato y se referirán a:
(...).

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

(...).

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

(...)

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

Y la Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja se refiere a los criterios de desempate en la contratación pública en el artículo 24.2.:

2. Los órganos de contratación establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que prioricen la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades

de mujeres y hombres o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación vigente en materia de contratación pública.

Pero en verdad su aplicación es irrelevante, ya que se aplican únicamente cuando dos o más empresas licitadoras obtienen idéntica puntuación en la fase de valoración de las propuestas, lo que supone algo excepcional en la contratación pública. Es más, en ocasiones los criterios de desempate distorsionan en lugar de favorecer la incorporación de cláusulas para la igualdad, ya que producen la falsa sensación de que ya se está incorporando la perspectiva de género en la contratación pública, pero su eficacia es prácticamente nula.

2.5.4. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

REGULACIÓN

Las condiciones especiales de ejecución están reguladas en el artículo 202 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público:

• ARTÍCULO 202.

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE CARÁCTER SOCIAL, ÉTICO, MEDIOAMBIENTAL O DE OTRO ORDEN

1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 145, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos. En todo caso, será obligatorio el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una de las condiciones especiales de ejecución de entre las que enumera el apartado siguiente.
(...).

2. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones económicas, relacionadas con la inno-

vación, de tipo medioambiental o de tipo social.

(...).

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

ANÁLISIS Y ASPECTOS A TENER EN CUENTA

- La legalidad de establecer condiciones especiales de ejecución relacionadas con la perspectiva de género es indiscutible y expresamente avalada por la normativa de contratación pública.
- Las condiciones especiales de ejecución se configuran como verdaderas obligaciones que todas las empresas licitadoras asumen de forma expresa al presentar sus propuestas, y que la empresa adjudicataria deberá cumplir preceptivamente en el momento de prestar el contrato.
- El artículo 202 LCSP establece un listado temático extenso y ejemplificativo. Es decir, el listado no es exhaustivo, sino que las temáticas de género pueden ser ampliadas y adaptadas.
- El artículo 202 LCSP incluye varias referencias a la perspectiva de género: eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral; favorecer 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; o combatir el paro que afecta a las mujeres.
- Las condiciones especiales de ejecución deben estar “vinculadas al objeto del contrato en el sentido del artículo 145”. Es decir, que no se exige una vinculación directa al objeto contractual, al CPV, o al título, sino que deben relacionarse con la propia prestación contractual: cualquier cuestión integrada en la ejecución del contrato, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluso cuando no formen parte de su sustancia material, y especialmente en lo referente a las formas de producción o comercialización y socialmente sostenibles y justas.
- Es obligatorio señalar al menos una condición especial de ejecución. No obstante, la LCSP no señala que sea obligatorio incluir una condición especial de ejecución relativa a la igualdad entre mujeres y hombres. Solamente señala una obligación genérica, pudiendo incluirse cualquier aspecto social, ambiental o de innovación.
- En cuanto a las diferentes temáticas y aspectos de género que pueden incorporarse en los pliegos de cláusulas administrativas de las licitaciones públicas, volvemos a remitir al [Anexo 1](#) de los materiales de esta guía, donde se encuentran los modelos de cláusulas de igualdad de género, susceptibles de ser copiadas, pegadas o adaptadas en los pliegos.

DENOMINACIÓN: **Servicio de funcionamiento de los pisos de tránsito para mujeres víctimas de la violencia de género**

Determinación y consecuencias de su incumplimiento:

Se establecen como condiciones especiales en la ejecución del contrato, de acuerdo al art.202 de la LCSP:

1. La persona contratista se obliga a adoptar las medidas que aseguren la igualdad de hombres y mujeres en materia retributiva, así como la conciliación de la vida familiar y laboral.
2. En toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, las personas o entidad contratista utilizarán un lenguaje inclusivo no sexista. Todos los materiales, imágenes y documentación evitarán por completo cualquier imagen discriminatoria de la mujer, y deberán fomentar valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
3. Adoptar durante la ejecución del contrato medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, así como el acoso por razón de sexo.

DENOMINACIÓN: **Servicio de Gestión de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito de La Rioja (Logroño, Haro y Calahorra)**

1.- Favorecer la estabilidad de la ocupación y la aplicación de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa contratista o subcontratista cuente con una representación desequilibrada de mujeres en plantilla, deberá realizar para la ejecución del contrato, y durante todo el plazo de ejecución, al menos una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida.

DENOMINACIÓN: **Mantenimiento preventivo y correctivo de las estaciones meteorológicas y cámaras web del CECOP SOS Rioja**

De carácter de género: La empresa licitadora aplicará el principio de igualdad de salario entre hombres y mujeres para el mismo trabajo o categoría.

DENOMINACIÓN: Cuidadores de los alumnos residentes en el IES “La Laboral” de Lardero (La Rioja) Curso 2023/2024

Se establecen condiciones especiales de ejecución de tipo social

	NO
X	SI, las que se especifican a continuación

En cumplimiento del artículo 202 LCSP, y en aras de combatir el paro juvenil, es decir, favorecer el empleo joven (de personas entre 18 y 30 años) todos los monitores contratados para la prestación directa del servicio de cuidadores deberán ser jóvenes de 30 años o menos.

Sin perjuicio de lo anterior, y en aras de favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar, al menos la mitad de los monitores contratados deberán ser mujeres sin perjuicio de que en todo caso debe haber un monitor de noche hombre.

DENOMINACIÓN: CONTRATO DE SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA EN EL SEGUIMIENTO DE LAS PUBLICACIONES E INFORMACIONES QUE ESTÁN TENIENDO LUGAR EN EL ENTORNO SOBRE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA Y EL GOBIERNO DE LA RIOJA.

21.- CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

Se establecen condiciones especiales de ejecución de tipo social

	NO
x	SI, las que se especifican a continuación

El contratista garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos, cuando éstos contengan datos estadísticos deberán estar desagregados por sexo siempre que sea factible su obtención. Este cumplimiento será comprobado por la responsable del contrato al recibir los informes.

2.6. FASE DE EJECUCIÓN: VERIFICACIÓN

2.6.1. SISTEMA GENERAL DE CONTROL

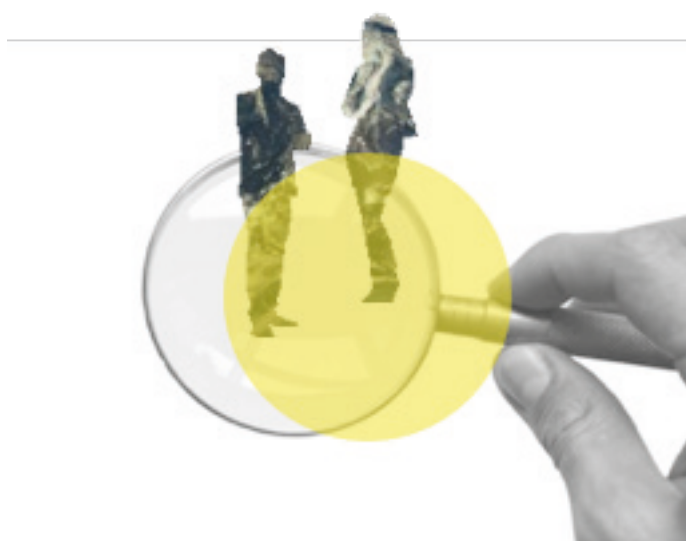
Es cierto que de manera creciente muchas administraciones públicas incorporan en sus pliegos cláusulas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, pero en ocasiones se omite el establecimiento de mecanismos para verificar su adecuado cumplimiento por parte de las empresas adjudicatarias o contratistas.

No cabe duda de la enorme importancia de la fase de cumplimiento y verificación, pues una vez que se han incorporado en los pliegos las cláusulas para la igualdad parece que el objetivo se ha logrado, pero en modo alguno es así.

Es preciso tomar conciencia de que la licitación no finaliza con la adjudicación del contrato sino con su correcta ejecución. Así que la experiencia nos conduce a una conclusión muy clara: la clave de bóveda de las cláusulas de género se halla en la verificación de su cumplimiento.

Vamos a identificar primero los **errores u omisiones habituales**:

- **Los pliegos no prevén ningún sistema de control.** En el mejor de los casos, se añade una cláusula tipo como esta: “el órgano de contratación en cualquier momento podrá requerir a la empresa adjudicataria para que acredite el efectivo cumplimiento de las cláusulas para la igualdad”. Dicha advertencia es insuficiente, ya que, en raras ocasiones se lleva a cabo.
- **Los pliegos no prevén ningún tipo de sanción** ni consecuencia en caso de incumplimiento.
- **Los pliegos no señalan con qué documentación específica** se deberá acreditar o verificar el cumplimiento.



PARA EVITARLO ES FUNDAMENTAL ESTABLECER EN LOS PLIEGOS UN PROCEDIMIENTO AUTOMÁTICO Y HOMOGÉNEO, CON ASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y CON PREVISIÓN DE SANCIONES

De este modo, se lanza un claro mensaje a las licitadoras y a la posterior adjudicataria, en el sentido de que las cláusulas deben cumplirse de manera efectiva, que les corresponderá siempre y en todo caso (y sin requerimiento previo) acreditar su cumplimiento aportando la documentación preestablecida, que se verificará su correcta ejecución, y que de su incumplimiento se derivarán consecuencias graves.

También cabe considerar que el artículo 62.1 LCSP17 prevé que exista una unidad encargada del seguimiento y cumplimiento del contrato. Una figura que complementa y apoya al responsable del contrato, y que puede asumir la comprobación del cumplimiento de las cláusulas de género.

Y para sistematizar el procedimiento de control, se propone un sistema de verificación sencillo y eficaz, con el valor añadido de facilitar el trabajo al personal de contratación:

CUMPLIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LAS CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD

1. Los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de género se consideran obligaciones contractuales esenciales, por lo que en caso de incumplimiento y en función de la gravedad, se derivarán las siguientes consecuencias:

- Imposición de penalidades, que el órgano de contratación deberá estimarse en función de su gravedad hasta un máximo del 10% del precio del contrato.
- Resolución del contrato por incumplimiento culpable, lo que pudiera además implicar la inhabilitación para licitar durante el plazo de dos años en cualquier procedimiento público de licitación.
- No renovación del contrato en caso de que se prevea la posibilidad de prórrogas.

2. La empresa contratista estará obligada al cumplimiento de todos los criterios de adjudicación y de todas las condiciones especiales de ejecución del contrato en materia de género, debiendo además presentar la documentación señalada en el presente pliego para la verificación de su cumplimiento.

3. La persona responsable o la unidad de seguimiento del contrato deberán verificar la documentación presentada, y evaluar la adecuación y la conformidad respecto de los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de género asumidas por el contratista.

4. La persona responsable o la unidad de seguimiento del contrato deberán informar sobre los posibles incumplimientos del contratista en materia de cláusulas de género, y en su caso, propondrá el inicio del procedimiento de imposición de penalidades o de resolución del contrato.

Propuesta aplicativa:

1. Señalar que todas las cláusulas para la igualdad constituyen obligaciones contractuales esenciales, categorización establecida en la LCSP17, para darles el máximo valor contractual.

2. Indicar las consecuencias de su incumplimiento: sanciones, no prorrogar, posible resolución del contrato, incurrir en una futura prohibición para contratar con las administraciones públicas.

3. Asociar cada cláusula de género a un verificador, lo que remite a un sistema de acreditación estandarizado, cuyos modelos facilitamos en el [Anexo 1](#) de la guía. Los verificadores señalan el momento y la documentación específica que deberá presentar la empresa adjudicataria. Y permiten rápida y fácilmente comprobar su cumplimiento examinando la documentación exigida y cotejando su contenido con las obligaciones y compromisos asumidos por la adjudicataria.

4. La carga de la prueba y la obligación de acreditar el cumplimiento de las cláusulas para la igualdad corresponderá a la empresa adjudicataria, pero además deberán hacerlo siempre y en todo caso, pues dicha obligación ya se establece previamente en los pliegos con una documentación concreta y en un momento preciso.

5. Asignar la función de verificación al responsable del contrato o al órgano de seguimiento, con la responsabilidad de iniciar un expediente de imposición de sanciones o de resolución del contrato.

2.6.2. VERIFICADORES ASOCIADOS

El concepto de verificadores asociados implica asociar en los pliegos cada una de las cláusulas de género con un sistema objetivo de acreditación de su cumplimiento (o verificador asociado).

Dicho verificador debe concretar la documentación específica (así como el plazo o momento) que deberá aportar la empresa adjudicataria para acreditar de manera efectiva el cumplimiento de las obligaciones o compromisos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En el [Anexo 1](#) de esta guía están sistematizadas las cláusulas de género propuestas, y cada una con su respectivo verificador asociado. Nos servimos ahora simplemente de dos ejemplos:

2. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

IMPARTIR FORMACIÓN EN IGUALDAD A LA PLANTILLA QUE EJECUTE EL CONTRATO		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato.	Certificado expedido por la empresa o persona formadora, indicativo de titulación de la propia formadora, así como de contenidos, duración y relación nominal de personas asistentes.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato.	
ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL CON FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		Diploma o certificado académico de la formación en materia de igualdad de las personas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de la entidad formadora, y duración o créditos.
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con 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.	
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	Se deberá adscribir a la ejecución del contrato al menos a x personas con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	

BUENAS PRÁCTICAS

DENOMINACIÓN: CONTRATO DE SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA EN EL SEGUIMIENTO DE LAS PUBLICACIONES E INFORMACIONES QUE ESTÁN TENIENDO LUGAR EN EL ENTORNO SOBRE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA Y EL GOBIERNO DE LA RIOJA.

Se establecen condiciones especiales de ejecución de tipo social	
	NO
x	SI, las que se especifican a continuación
El contratista garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos, cuando éstos contengan datos estadísticos deberán estar desagregados por sexo siempre que sea factible su obtención. Este cumplimiento será comprobado por la responsable del contrato al recibir los informes.	
	Se le atribuye el carácter de obligación contractual esencial y su incumplimiento será causa de resolución del contrato.
x	Su incumplimiento dará lugar a la imposición de penalidades que se especifican
El incumplimiento de esta condición especial de ejecución del contrato dará lugar a una penalidad del 5% del precio del contrato, IVA excluido, con las limitaciones previstas en el artículo 192.1 de la LCSP.	

En este pliego se establece y cuantifica la penalidad por incumplimiento. Además, se observa la casilla opcional para atribuir a las condiciones especiales de ejecución su carácter de obligación contractual esencial.

DENOMINACIÓN: Servicio de alojamiento e intervención especializada para mujer y menores a su cargo (29 plazas)

22.- CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

Determinación y consecuencias de su incumplimiento

Al amparo de lo establecido en el artículo 202 LCSP y con los efectos jurídicos que ello conlleva, se establecen las siguientes condiciones especiales en la ejecución del contrato:

1) Fomento de la igualdad de mujeres y hombres: Todos los materiales, informes, imágenes y documentación vinculada al contrato evitarán por completo cualquier imagen discriminatoria de la mujer, y deberán fomentar valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Tal circunstancia se comprobará:

- En el caso de materiales, imágenes y modelos de documentación, mediante la presentación de los mismos por la entidad contratista, para el visto bueno de la persona responsable del contrato, con carácter previo a su utilización.
- En el caso de los informes y Memorias periódicas, serán revisadas en este extremo de forma individual.

En este otro ejemplo, además, se establece un mecanismo de control para la condición especial de ejecución en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

DENOMINACIÓN: Contrato mixto de suministro de una aplicación para la gestión del mantenimiento de los edificios adscritos a la Consejería de Hacienda y Administración Pública y de los servicios de operación, mantenimiento correctivo y soporte técnico y funcional a los usuarios de dicha aplicación.

Condiciones especiales de ejecución de tipo social:

De acuerdo con lo establecido en el art. 202.2 de la LCSP, se considera condición especial de ejecución de tipo social, ético, medioambiental o de otro orden:

De Tipo Social: Al objeto de promover la estabilidad en el empleo, como mínimo el 50% de las personas adscritas a la ejecución del contrato dispondrán de una modalidad de contrato laboral estable (contrato laboral indefinido). La verificación de esta condición especial de ejecución se realizará mediante la aportación ante el responsable del contrato, durante los diez primeros días naturales de la ejecución del contrato, de una declaración responsable del contratista relativa al personal propio, o en su caso subcontratado, adscrito a la ejecución del contrato, en la que se identifique el número total de trabajadores adscritos a la ejecución y de estos el número de trabajadores con contrato laboral indefinido, con identificación de los mismos de forma que se pueda contrastar lo declarado por el contratista con el Informe de Trabajadores en Alta emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social que deberá acompañar la declaración responsable. Los datos de la declaración y el ITA deben referirse al momento inicial de ejecución.

El contratista asume la obligación de presentar ante el responsable del contrato esta declaración e ITA actualizado durante el primer mes de cada ejercicio de prestación del contrato, durante la ejecución inicial (2º año) y en su caso las posibles prórrogas.

Y en este, se señala de manera específica la documentación que deberá aportar el contratista para acreditar el cumplimiento de las cláusulas de género, el plazo concreto y la asignación al responsable del contrato de la función de control.

CAPÍTULO 3.

SUBVENCIONES PÚBLICAS

3.1. INTRODUCCIÓN

Las subvenciones públicas se definen como aportaciones dinerarias otorgadas por una Administración Pública, cuyos beneficiarios o beneficiarias pueden ser tanto particulares, como entidades públicas o privadas. La entrega dineraria se realiza sin contraprestación directa y la aportación está sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo o proyecto, la realización de una actividad, o la concurrencia de una situación.

Y el objetivo, proyecto, acción o comportamiento financiado debe tener por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública, interés social o de promoción de una finalidad pública.

3.1.1. TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Recordamos que la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones públicas se basa en la aplicación de los principios de acción positiva y transversalidad señalados en la [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la [Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja](#).

Una acción positiva sería la concesión de subvenciones para la contratación de mujeres desempleadas, o para equipos deportivos femeninos, o para asociaciones de mujeres, siempre que se fundamenten brechas de género existentes que deben ser disminuidas o eliminadas.

Mostramos a continuación dos ejemplos de acción positiva. En este primer supuesto se señala como finalidad la sensibilización, prevención e intervención en situaciones de violencia de género; y la dinamización del colectivo de mujeres y la promoción de la igualdad de oportunidades.

Resolución 21/2024, de la Consejería de Salud y Políticas Sociales, por la que se realiza la convocatoria de subvenciones en materia de servicios sociales para el año 2024.

Se subvencionarán programas dirigidos a la sensibilización, prevención e intervención en situaciones de violencia de género; y programas destinados a dinamizar al colectivo de mujeres y a promover la igualdad de oportunidades.

Por su parte, la Orden IPA/24/2022, señala como finalidad el fomento de la conciliación de la vida personal familiar y laboral en el mundo rural desde un enfoque de igualdad entre hombres y mujeres, promoviendo la corresponsabilidad y la creación de un empleo de calidad en el sector de los cuidados

Orden IPA/24/2022, de 19 de mayo, por la que se modifica la Orden IPA/53/2021, de 13 de septiembre, por la que establecen las bases reguladoras de las ayudas destinadas a municipios y mancomunidades de La Rioja para el desarrollo de actuaciones incluidas en el Plan Corresponsables

Artículo 3. Destino de la subvención

1. Podrá ser objeto de subvención el desarrollo de servicios y actuaciones dirigidos a menores, cuya franja de edad se determine en la resolución de convocatoria, que contribuyan a la conciliación de la vida personal familiar y laboral de acuerdo con las demandas y necesidades de cada entidad local, mediante la implementación de alguna o varias de las siguientes actuaciones en desarrollo del Plan Corresponsables:

- a) Habilitación de servicios de atención y cuidado profesional de calidad de menores, de carácter individual, que puedan prestarse en el domicilio por un número determinado de horas semanales.
- b) Habilitación de servicios de atención y cuidado profesional de calidad de menores, de carácter colectivo, que puedan prestarse en dependencias públicas convenientemente habilitadas al efecto, cumpliendo con las garantías sanitarias y demás normativa específica aplicable, tales como escuelas, centros municipales, centros multiusos, polideportivos, entre otros.
- c) Realización de actividades de ocio y tiempo libre y/o educación no formal destinadas a menores, siempre y cuando se desarrollen en horarios no escolares, épocas no lectivas o época estival, no siendo estas conceptualizadas como actividades extraescolares con carácter ordinario y priorizando los criterios de acceso establecidos en el marco del Plan Corresponsables.

Pero, aun siendo necesaria la acción positiva, lo que se debe pretender es un alcance más amplio, logrando que el principio de igualdad entre mujeres y hombres figure siempre y en todas las subvenciones públicas, con independencia de su ámbito y finalidad.

De esta forma, se citan a continuación a modo de ejemplo los siguiente aspectos:

- El deber de integrar la perspectiva de género en todas las subvenciones.
- Señalar prohibiciones para concurrir en materia de igualdad.
- Determinar que un % de los criterios de valoración deben ser cláusulas de género.
- Incorporar al menos una obligación en materia de igualdad de género.
- Exigir que en las memorias justificativas se aporten datos sobre el impacto de género.
- Acreditar y comprobar de forma efectiva las cláusulas para la igualdad.

3.1.2. NORMATIVA APLICABLE

La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como su desarrollo reglamentario, mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, establecen el régimen jurídico general de las subvenciones públicas.

No obstante, la normativa nacional de subvenciones no realiza ni una sola mención a la perspectiva de género ni a la igualdad de mujeres y hombres, como así ha sucedido en la legislación europea y nacional de contratos públicos.

Lo mismo sucede con la normativa de La Rioja, cuyo Decreto 14/2006, de 16 de febrero, regulador del régimen jurídico de las subvenciones en el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, tampoco contiene ninguna referencia a la perspectiva de género.

Sin embargo, la normativa de igualdad sí se refiere a las subvenciones. La primera en la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

• ARTÍCULO 35. SUBVENCIONES PÚBLICAS

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

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de

responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

Y, también en la Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja, se refiere en su artículo 25 a las ayudas públicas, estableciendo dos mandatos específicos sobre los criterios de valoración y el reintegro de las cantidades percibidas:

• ARTÍCULO 25. AYUDAS PÚBLICAS

La Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones dirigidas a la efectiva consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1.i) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, las bases reguladoras de las subvenciones deberán incluir como causa de reintegro de las cantidades percibidas incurrir en prácticas discriminatorias por razón de género en la ejecución de la actividad, sancionadas por resolución administrativa o sentencia judicial firme.

3.1.3. OPCIONES TEMÁTICAS

Respecto a la selección de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres más idóneas para ser incorporadas en cada convocatoria, nos permitimos sugerir una metodología que aborda cuatro bloques y que permite analizar cuáles de ellas pudieran resultar más convenientes en función del ámbito de actividad y las características de la subvención:

CLÁUSULAS RELATIVAS A LAS EMPRESAS O ENTIDADES CONCURRENTES

- Trayectoria y experiencia en igualdad (trabajos realizados e importe).
- Personal formado en igualdad (horas).
- Figurar en sus estatutos o escritura como finalidad social u objetivo fundacional el favorecimiento de la igualdad de mujeres y hombres.
- Acreditar al menos un 40% de mujeres de la entidad en órganos directivos o de administración, o en la Junta del Patronato.
- Disponer de un convenio colectivo de empresa o mejoras laborales con medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Acreditar que el número de personas socias o usuarias es al menos del 50%.
- Acreditar que al menos el 50% de la plantilla está compuesta por mujeres.
- Disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad.
- Política interna y externa de comunicación en materia de igualdad.
- Disponer de protocolos en materia de igualdad (lenguaje, acoso, recursos humanos).
- Por disponer de medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

CLÁUSULAS RELATIVAS A LAS PERSONAS QUE SE EMPLEARÁN PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

- Por el compromiso de emplear en la plantilla que realizará la actividad o proyecto al menos a un 50% de mujeres.
- Por el compromiso de emplear para la ejecución del proyecto o actividad a un 50% de mujeres en puestos cualificados, de gerencia, o con titulación media o superior.
- Por el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará la prestación, servicio o actividad a x mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral.

CLÁUSULAS RELATIVAS A LAS PERSONAS BENEFICIARIAS

- Por el compromiso de que el número de mujeres beneficiarias o usuarias del proyecto no será inferior al 50% del total.
- Por el compromiso de entre las personas beneficiarias haya un número o porcentaje de mujeres en riesgo de exclusión, por ejemplo, que encabecen hogares monomarentales, sean perceptoras de rentas mínimas, personas con discapacidad, inmigrantes, víctimas de violencia machista, o desempleadas de larga duración.
 - Aportar datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias y del personal adscrito a la ejecución del proyecto o actividad.

CLÁUSULAS RELATIVAS A LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO O ACTIVIDAD

- Elaboración de un diagnóstico que identifique las desigualdades entre mujeres y hombres y establezca objetivos específicos.
- Descripción detallada de medidas, acciones correctoras y actividades específicas que aborden las desigualdades de género del proyecto, e inclusivas de presupuesto, asignación de responsabilidades y cronograma.
- Evaluación con perspectiva de género y/o memoria final sobre el impacto de género del proyecto actividad.
- Por el compromiso de diseñar e impartir formación en igualdad a la plantilla que ejecutará el proyecto (y/o a la Junta Directiva; y/o al personal voluntario).
- Por el compromiso de diseñar y aplicar medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar para las personas usuarias o beneficiarias del proyecto.

3.1.4. OPCIONES TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTO

Es posible incorporar criterios, relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, en diferentes fases del procedimiento de concesión de subvenciones públicas. Estas serían las principales opciones con sus referencias legales:

FASE DEL PROCEDIMIENTO	NORMATIVA
1. Fase de admisión	
1.1. Prohibiciones	<ul style="list-style-type: none">• Art. 13.2. LGS• Art. 13.2 y 13.3 DSR
1.2. Requisitos	<ul style="list-style-type: none">• Arts. 11.1. y 13.1. LGS• Art. 13.1 DSR
2. Fase de valoración	<ul style="list-style-type: none">• Arts. 17 y 23 LGS / Art. 60 RGLS• Art. 35 LOI• Art. 25 LRI• Art. 17.1.e) DSR
3. Fase de ejecución (Obligaciones)	<ul style="list-style-type: none">• Arts. 14 y 37 LGS• Art. 14 DSR
4. Fase de verificación	<ul style="list-style-type: none">• Arts. 14.1, 32.1, 37, 46, 56-58 y 59-63 LGS• Art. 25 LRI• Arts. 30 y 32 DSR

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.

LRI Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja.

DSR Decreto 14/2006, de 16 de febrero, regulador del régimen jurídico de las subvenciones en el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Y si nos ceñimos a las opciones más habituales y relevantes, podemos resumir las opciones procedimentales a través de cinco preguntas y sus consiguientes respuestas:

1. ¿Queremos impedir que participen y puedan concursar en la convocatoria de la subvención aquellas empresas o entidades sancionadas o contrarias al principio de igualdad?

- Se deberá señalar una prohibición para concurrir.

2. ¿Queremos exigir como requisito para participar en la convocatoria de la subvención que las empresas o entidades tengan experiencia, personal, formación o trayectoria específicas en materia de igualdad?

- Será preciso incluir un requisito para concurrir.

3. ¿Queremos obligar a que las personas, o empresas o entidades beneficiarias realicen acciones con perspectiva de género?

- Se deberán incluir obligaciones específicas en el marco de ejecución de la subvención.

4. ¿Queremos valorar o puntuar a aquellas empresas, personas o entidades que aportan un valor añadido en materia de género?

- Se deben incluir criterios de valoración para el otorgamiento de la subvención.

5. ¿Queremos comprobar de manera efectiva el cumplimiento de las cláusulas de género?

- Se deberá homogeneizar un mecanismo de control, establecer verificadores y prever las consecuencias en caso de incumplimiento.

3.2. FASE DE ADMISIÓN

3.2.1. PROHIBICIONES PARA CONCURRIR

Toda prohibición para concurrir implica la imposibilidad de participar en cualquier convocatoria de una subvención pública. Y en el caso de que pretendiera concurrir, esa persona física o jurídica sería inadmitida.

La [Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones](#), no contiene ninguna referencia específica sobre la igualdad de mujeres y hombres en lo relativo a las prohibiciones para concurrir.

No obstante, el artículo 13.3 LGS alude a la cuestión, pues señala el caso de aquellas asociaciones incursas 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

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

Pero centrándonos en el ámbito de la igualdad de género, dicho artículo únicamente sería aplicable a las asociaciones que discriminen por razón de sexo, dejando fuera de su aplicación a otras personas físicas o jurídicas diferentes a las asociaciones.

No obstante, además de esta prohibición expresa, resulta plenamente legal establecer 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 discriminatorios o contrarios al principio de igualdad. O que hubieran sido sancionadas, como es el caso del ejemplo que se muestra a continuación:

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

Orden EDE/43/2024, de 24 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas al fomento de la contratación laboral ordinaria por cuenta ajena en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja

2. Además, para poder ser beneficiarias de las subvenciones, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

d) No haber sido sancionadas mediante resolución administrativa firme conforme a lo establecido en el artículo 25 de la [Ley 7/2023](#), de 20 de abril, de igualdad efectiva de hombres y mujeres de La Rioja.

A efectos prácticos y jurídicos, hay que advertir que en el caso de que concurra a una subvención una empresa o entidad que incurra en una discriminación de género, la carga de la prueba corresponde al órgano concedente, quien deberá acreditar de manera fehaciente dicha discriminación.

En consecuencia, esta opción solo cabría aplicarla en casos muy notorios, como, por ejemplo, en el de aquellas entidades que no admitan a mujeres como socias, usuarias o beneficiarias, o el de aquellas sobre las que conste una sanción o condena.

MODELO DE CLÁUSULA

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

1. Las personas físicas o jurídicas cuyos fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos sean contrarios al principio de igualdad de mujeres y hombres.
2. Las personas físicas y jurídicas sobre las que recaiga resolución administrativa firme o sentencia firme por vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, o por discriminación salarial, o por acoso sexual o moral, o por cualquier otro trato desigual por razón de sexo.
3. Tampoco podrán ser subvencionadas aquellas actividades que discriminen de manera fehaciente directa o indirectamente por razón de sexo.

3.2.2. REQUISITOS PARA CONCURRIR

La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones no establece ninguna referencia a la igualdad de mujeres y hombres como requisito de acceso a la condición de beneficiaria o beneficiario.

El marco regulatorio es general y el artículo 13 LGS señala, de forma escueta, que en las bases reguladoras y en la convocatoria se indicarán cuáles son los requisitos específicos para acceder a la condición de beneficiaria o beneficiario, o de entidad colaboradora.

• 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.

Anteriormente hemos analizado las prohibiciones para concurrir, que implican la imposibilidad de participar en una convocatoria y deben basarse en

una conducta sancionable o contraria al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

No obstante, en el caso de los requisitos de acceso, los efectos son similares, pero jurídicamente no suponen una exclusión del procedimiento, sino que la administración pública concedente fija unas exigencias para delimitar qué personas físicas o jurídicas podrán resultar beneficiarias.

Los requisitos para concurrir en materia de igualdad de género resultan poco habituales, pero no sucede lo mismo con otros ámbitos. Por ejemplo, si pensamos en la concesión de becas escolares, se requerirá una cuantía máxima de renta o ingresos familiares. O si se realiza una convocatoria de ayudas para atender a personas inmigrantes se exigirá una experiencia y conocimiento en el sector.

Igualmente, es posible que entre los requisitos de las entidades que aspiren a la condición de beneficiarias en determinados ámbitos se incorporen exigencias relacionadas con la perspectiva de género. Por ejemplo:

- En una convocatoria de ayudas a la contratación cabe indicar que para resultar beneficiarias las empresas deberán tener al menos el 40% de los cargos directivos ocupados por mujeres.
- En una convocatoria de subvenciones a clubes deportivos se puede exigir como requisito que al menos el 30% de las licencias federativas del club sean de mujeres.
- En una convocatoria de ayudas en el ámbito de la intervención social, se podría establecer como requisito que la entidad cuente con un/a técnica/o en igualdad o una persona con una formación mínima en igualdad de género.

Dichos requisitos están justificados puesto que el objetivo es eliminar la discriminación y fomentar la igualdad. Además, las subvenciones implican una transferencia de dinero público, así se estaría gestionando el presupuesto conforme al interés público y de un modo eficiente, y respecto a las entidades beneficiarias se fomentan los cambios a través de un estímulo económico.

El establecimiento de dichos requisitos resulta completamente legal y al respecto, deben tenerse en cuenta dos 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 ámbito de la subvención; y adecuadas al territorio y al tejido de entidades o empresas.

MODELO DE CLÁUSULA

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

Se establece dicho requisito en coherencia con el artículo 13 de la Ley General de Subvenciones.

Se podrán señalar uno varios de los siguientes requisitos de acceso:

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

Sirvan como ejemplo de buenas prácticas las siguientes subvenciones:

Artículo 4. Requisitos para solicitar subvenciones

1. Con carácter general podrán solicitar subvención las asociaciones o entidades legalmente constituidas y sin ánimo de lucro, y que contemplen en sus estatutos la igualdad de género como un objetivo de la organización y que estén inscritas en el Registro de Entidades Ciudadanas del Ayuntamiento de Logroño a la presentación de la solicitud de estas ayudas.

3. Tampoco podrán acceder a la condición de entidad beneficiaria de subvenciones, aquellas que impidan la presencia y/o participación de mujeres o de hombres, en términos de igualdad, en su seno salvo aquellas compuestas por miembros de un solo sexo cuyo objetivo principal sea la consecución de la igualdad de mujeres y hombres o la promoción de los intereses y necesidades específicas del colectivo de mujeres y de los hombres

Ayuntamiento De Logroño.
Subvenciones destinadas al desarrollo de proyectos en materia de igualdad.

Base 2. Beneficiarias

1. Podrán obtener la condición de beneficiarias de la subvención las entidades sin ánimo de lucro que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Tener su domicilio social en Navarra
- b) Contar con personal con un mínimo de 120 horas de formación en igualdad entre mujeres y hombres, impartida por Organismos Públicos o Universidades Públicas o Privadas.

Gobierno de Navarra.
Subvención a proyectos en materia de igualdad y conciliación.

3.3. FASE DE VALORACIÓN

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

Pero una referencia expresa la encontramos en 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.

Y también la Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja se refiere en su artículo 25 a “la valoración de actuaciones dirigidas a la efectiva consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes”.

• ARTÍCULO 25. AYUDAS PÚBLICAS

La Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones dirigidas a la efectiva consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1.i)

de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, las bases reguladoras de las subvenciones deberán incluir como causa de reintegro de las cantidades percibidas incurrir en prácticas discriminatorias por razón de género en la ejecución de la actividad, sancionadas por resolución administrativa o sentencia judicial firme.

La normativa 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 en régimen de concurrencia competitiva salvaguarda los principios de publicidad e igualdad. Conforme al artículo 22.1. LGS, la concesión de subvenciones se realiza mediante la comparación de las solicitudes presentadas, a fin de establecer una prelación entre las mismas de acuerdo con los criterios de valoración previamente fijados en las bases reguladoras y en la convocatoria. Y, al órgano competente, conforme al artículo 24.3.b) LGS, le corresponde la evaluación de las solicitudes conforme con los criterios, formas y prioridades de valoración establecidos en la norma reguladora de la subvención o, en la convocatoria.

Por lo tanto, la valoración de las propuestas determina cuáles o quiénes serán las y los beneficiarios. De modo que los principios y actuaciones relacionados con la igualdad de mujeres y hombres deben establecerse en las bases reguladoras y formar parte de los criterios de valoración.

En el caso de las subvenciones públicas, la normativa es mucho más flexible y cabe establecer diversas cláusulas que no podrían en ningún modo valorarse en la contratación pública, por ejemplo:

- Los objetivos estatutarios o finalidad social (que su objetivo sea la promoción de la igualdad).
- Que su plantilla total está compuesta por un número determinado de mujeres.
- Que cuente en sus órganos directivos con un porcentaje determinado de mujeres, o aspectos de la empresa o de la plantilla, aunque no se adscriban al proyecto o actividad subvencionada.
- 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.

- Que en los tres ejercicios anteriores hayan realizado acciones en materia de igualdad.
- Que tengan el domicilio en la propia localidad, o que hayan atendido a un número determinado de vecinas en los últimos años.

No obstante, los criterios de valoración deben ser coherentes y proporcionados a cada convocatoria, siendo preciso analizar con carácter previo y detenidamente su contenido y singularidad:

- El sector o ámbito de la subvención, 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 su experiencia, formación y sensibilización en materia de igualdad, lo que determinará el nivel de exigencia.

- La circunscripción geográfica local, comarcal, provincial o autonómica de la convocatoria.
- La previsión de si serán pocas o muchas las personas físicas o jurídicas concurrentes, y si habrá o no una verdadera competencia entre las mismas.
- Las prioridades de la Administración Pública en materia de igualdad.
- Y el carácter repetitivo, pues muchas convocatorias se convocan año tras año, por lo que cabe comenzar con criterios accesibles y subir la exigencia de forma gradual.

Recordamos que en el [Anexo 3](#) de esta guía, figura un listado exhaustivo de cláusulas de género susceptibles de ser incorporadas en las subvenciones públicas. Y a continuación se exponen diversas buenas prácticas del Gobierno de la Comunidad Autónoma de La Rioja:

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Orden EDC/43/2020, de 22 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de ayudas en materia de promoción cultural

Artículo 5. *Criterios objetivos de otorgamiento y su ponderación.*

c) Efectos sobre la corrección de desigualdades de género.

CONSEJERÍA DE SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

Orden SPS/26/2024, de 23 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras de los premios del concurso de dibujo y de fotografía "Por la igualdad"

Artículo 18. *Criterios de valoración.*

Las fotografías se valorarán en cada categoría sobre un total de 30 puntos teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) La adecuación al objeto y finalidad de estos premios, según lo establecido por el artículo 1 de esta Orden y la temática concreta que, en su caso, se establezca: De 0 a 10 puntos.

b) Valor pedagógico y de concienciación de la igualdad de género. De 0 a 10 puntos.

c) Creatividad, estética y calidad de la fotografía: De 0 a 10 puntos.

RESOLUCIÓN 40/2024, DE LA CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO, DEPORTE Y JUVENTUD, POR LA QUE SE CONVOCAN SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA EN MATERIA DE JUVENTUD PARA EL AÑO 2024

La inclusión en los programas de actividades que favorezcan la interculturalidad, la integración social, el fomento de empleo, del voluntariado y participación social, la sensibilidad ambiental, así como las relaciones entre asociaciones, otras entidades prestadoras de servicios a la juventud o ayuntamientos. según la tipología de posible beneficiario. 0 a 20 puntos.

- El proyecto desarrolla específicamente acciones para fomentar la igualdad de género.

CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES, FAMILIA, IGUALDAD Y JUSTICIA

Orden 6/2017, de 27 de septiembre, de la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones a programas de interés general dirigidas a fines de interés social a desarrollar por entidades del tercer sector en la Comunidad Autónoma de La Rioja, con cargo a la asignación tributaria del impuesto sobre la renta de las personas físicas

Artículo 10. Criterios objetivos de valoración.

Para la adjudicación de las subvenciones, además de la cuantía del presupuesto fijado en cada convocatoria, se tendrán en cuenta los criterios objetivos de valoración y la ponderación de los mismos que a continuación se detallan:

4º- El empleo de mujeres, jóvenes y desempleados de larga duración.

5º- La existencia de planes de igualdad

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, RELACIONES INSTITUCIONALES Y ACCIÓN EXTERIOR

Orden PRE/21/2019, de 21 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a proyectos de cooperación al desarrollo

ANEXO I

Criterios de baremación para los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo

4.3.2 Enfoque de género en desarrollo (2 puntos):

- a) El enfoque de género está presente en todas las fases de la intervención (incluyendo al diagnóstico) y se refleja en toda la formulación (indicadores, empoderamiento de la mujer, incorporación de la mujer en los órganos de toma de decisiones...) (2 puntos).
- b) Está presente pero no de forma transversal en todo el proyecto (1 punto).
- c) Solo está presente en su significado formal (lenguaje inclusivo) o con un enfoque MED (ej. la mitad de los beneficiarios son mujeres'). (0,5 puntos).
- d) No está presente (0 puntos).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

Orden EDE/43/2024, de 24 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas al fomento de la contratación laboral ordinaria por cuenta ajena en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja

Artículo 19. Cuantía de la subvención.

2. La cuantía básica podrá incrementarse por cada uno de los siguientes supuestos y porcentajes hasta un límite máximo de 9.000 euros por contrato subvencionado:

- a) Un 10% adicional cuando la persona contratada sea mujer.
- g) Un 10% adicional cuando la persona contratada sea una mujer para prestar sus servicios en ocupaciones o sectores con presencia mayoritariamente de hombres que se determinen en cada convocatoria.
- h) Un 20% adicional cuando la persona contratada sea una mujer víctima de violencia de género.

3.4. FASE DE EJECUCIÓN (OBLIGACIONES)

La Ley General de Subvenciones no realiza ninguna mención en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sino que establece las normas generales, entre las cuales destaca el artículo 14:

• 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.

De este modo, es preciso que en las bases reguladoras se establezcan las obligaciones concretas y específicas en materia de género, y la normativa establece de forma lógica que se deberán cumplir dichas obligaciones, así que todas las personas o entidades concurrentes asumen y aceptan las obligaciones establecidas, y deberán cumplirlas.

Las obligaciones poseen una plena efectividad, ya que los criterios de valoración pueden ser asumidos en mayor o menor medida, o ser asumidos por unas entidades sí y por otras no. Pero, al señalar obligaciones materiales y formales, las personas físicas o jurídicas beneficiarias deberán cumplirlas en todo caso, lo que garantiza un impacto y unos resultados.

Pero es importante no incurrir en clausulados genéricos e inconcretos, o en meras referencias legales, pues en la práctica no obligan a nada, y cuya comprobación es muy complicada. Por ejemplo:

- Se deberán cumplir las obligaciones establecidas en la Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja; así como en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres.
- Se garantizará la plena igualdad de mujeres y hombres en la actividad subvencionada.
- Se deberá garantizar el principio de no discriminación en las políticas laborales de selección, promoción y clasificación profesional.

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

Recordamos que en el [Anexo 3](#) de esta guía, figura un listado exhaustivo de cláusulas de género para fase de obligaciones. Y a continuación se muestra una buena práctica:

Orden IPA/46/2021, de 22 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para proyectos dirigidos a fomentar y promover la participación ciudadana en la Comunidad Autónoma de La Rioja

2. Los proyectos deberán reunir las siguientes características:

g) En todas las estadísticas, encuestas y recogidas de datos se deberá incluir la variable sexo; se incluirán indicadores de género que posibiliten un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, los roles, las situaciones, las condiciones, las aspiraciones y las necesidades de hombres y mujeres; se fomentará que la participación sea suficientemente amplia para que se puedan conocer las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres.

3.5. CONVENIOS PÚBLICOS

Dedicamos un apartado a los convenios públicos, debido a la confusión existente sobre su naturaleza jurídica, su propio concepto y la normativa reguladora. Así que primero vamos a aclarar y a concretar la tipología de convenios que abordamos en este apartado:

- Existe una ingente cantidad de figuras jurídicas denominadas convenios (de expropiación, internacionales, urbanísticos, de defensa, de educación, etc). Ninguno de ellos compete al ámbito que estamos abordando.
- Tampoco conforman nuestro objetivo los convenios que plasman acuerdos intradministrativos (firmados entre organismos públicos y entidades de Derecho público vinculados o dependientes de una misma Administración); ni tampoco los convenios interadministrativos (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.).
- Los convenios no son contratos, como así lo establece el artículo 6 de la LCSP17. Y obviamente, bajo la figura del convenio no pueden ampararse prestaciones onerosas.

Así que en esta guía nos referimos a los convenios de naturaleza subvencional sujetos a la [Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones](#), y, en particular, a aquellos convenios que formalizan una subvención de concesión directa, puesto que la especificidad de los convenios que aquí abordamos es que se trata de una ayuda o subvención que ha sido concedida sin concurrencia competitiva, pues existen unos supuestos de concesión directa establecidos en el artículo 22 de la [Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones](#):

• 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.

A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se entiende por subvención prevista nominativamente en los Presupuestos Generales del Estado aquella en que al menos su dotación presupuestaria y beneficiario aparezcan determinados en los estados de gasto del Presupuesto. El objeto de estas subvenciones deberá quedar determinado expresamente en el correspondiente convenio de colaboración o resolución de concesión que, en todo caso, deberá ser congruente con la clasificación funcional y económica del correspondiente crédito presupuestario.

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.

Y a su vez, en el artículo 28 se establece que el convenio será el instrumento para canalizar las subvenciones de concesión directa:

• **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.

De manera complementaria la normativa propia de La Rioja establece:

- El Decreto 14/2006, de 16 de febrero, regulador del régimen jurídico de las subvenciones en el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, señala en su artículo 28 que las subvenciones de concesión directa se regularán mediante Orden o mediante convenio, y que en ambos casos tendrán la consideración de bases reguladoras.

- La Orden HGS/63/2024, de 4 de septiembre, por la que se aprueban las líneas de subvenciones de concesión directa en el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja establece en su artículo 2 que el procedimiento de concesión directa de subvenciones se realizará a través de convenios.

Por lo tanto, aquí abordamos los convenios de naturaleza subvencional en régimen de concesión directa, cuya formalización se plasma en un convenio.

De nuevo, y al igual que en los contratos y en las subvenciones públicas, la incorporación de la perspectiva de género en los convenios públicos cabe abordarla bajo los principios de acción positiva y transversalidad.

Como ejemplos de acción positiva en los convenios públicos mostramos estos tres convenios, en los que la igualdad de género se configura como el objetivo prioritario, y por lo tanto se trata de acciones específicas dirigidas a reducir o paliar la desigualdad entre mujeres y hombres.

**CONSEJERÍA DE HACIENDA, GOBERNANZA PÚBLICA,
SOCIEDAD DIGITAL Y PORTAVOCÍA DEL GOBIERNO**

CONVENIO: entre el Gobierno de La Rioja, a través de la Consejería de Salud y Políticas Sociales, y la Universidad de La Rioja, para el desarrollo de acciones de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

**CONSEJERÍA DE HACIENDA, GOBERNANZA PÚBLICA,
SOCIEDAD DIGITAL Y PORTAVOCÍA DEL GOBIERNO**

CONVENIO: entre el Gobierno de La Rioja, a través de la Consejería de Salud y Políticas Sociales, y la Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural, AFAMMER La Rioja, para la realización de actividades dirigidas a la promoción de la mujer en el ámbito rural

**CONSEJERÍA DE HACIENDA, GOBERNANZA PÚBLICA,
SOCIEDAD DIGITAL Y PORTAVOCÍA DEL GOBIERNO**

CONVENIO: entre el Gobierno de La Rioja, a través de la Consejería de Salud y Políticas Sociales, y el Ilustre Colegio de la Abogacía de La Rioja, para la financiación de la actividad de asesoramiento jurídico a la mujer

No obstante, además de aplicar el principio de igualdad mediante propuestas de acción positiva, es preciso trasladar el principio de modo transversal a la totalidad de los convenios públicos, de manera que sus objetivos y acciones, su contenido y ejecución y su evaluación se realicen desde una perspectiva de género y abordando las desigualdades de mujeres y hombres en su ámbito específico de actuación.

Y, en los convenios, al no existir concurrencia, no cabe establecer prohibiciones, ni requisitos de acceso, ni criterios de valoración, por lo que las cláusulas de género deben establecerse como obligaciones, que deberán ser plasmadas en el convenio, siendo suscritas y asumidas por la entidad, empresa o persona beneficiaria o colaboradora.

Así pues, nos remitimos a los diferentes modelos de cláusulas de género propuestas en el [Anexo 3](#) como obligaciones en el ámbito de las subvenciones, para ser incorporadas en los convenios que se suscriban con personas o entidades que reciban una subvención por concesión directa.

3.6. FASE DE VERIFICACIÓN

Terminamos el capítulo de subvenciones con la verificación de las cláusulas de género, una cuestión de suma importancia para garantizar su efectivo cumplimiento.

Al respecto, se propone un procedimiento estandarizado, garantista y transparente, que además facilite el trabajo al personal técnico. Y para ello, las bases reguladoras o las convocatorias de subvenciones deben incorporar:

1. Un sistema general homogéneo de control y verificación de cumplimiento.
2. Una advertencia de las consecuencias del incumplimiento de las cláusulas de género.
3. Una indicación de la documentación concreta con la que se acreditará su efectivo cumplimiento (verificador). Para ello, en [Anexo 3](#) de esta guía, figura un verificador asociado junto a cada modelo de cláusula de género en las subvenciones públicas.
4. Una asignación de la función de control y verificación, y, en su caso, del inicio del expediente sancionador.

Este procedimiento pautado se plantea de conformidad con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, cuyos artículos referenciales son los siguientes:

El **artículo 14.1.c)** establece como obligación de los beneficiarios el someterse a las actuaciones de comprobación.

El **artículo 32.1** señala que el órgano concedente comprobará la adecuada justificación de la subvención, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.

El **artículo 37** considera como causas de reintegro el incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención; el incumplimiento de la obligación de justificación; la resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control; y el incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración y de los compromisos asumidos.

El **artículo 46** establece el deber de colaboración y de facilitar cuanta documentación sea requerida en el ejercicio de las funciones de control.

Los **artículos 56 a 58** se refieren a las infracciones, entre las cuales está prevista no solo el incumplimiento de las obligaciones establecidas y de los compromisos asumidos, sino también el incumplimiento del deber de justificación, así como la obstrucción o negativa a las actuaciones de control previstas.

Por último, en los **artículos 59 a 63** se establecen las sanciones en función de su gravedad y reiteración.

Además, la [Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja](#), se refiere en su artículo 25 a que “las bases reguladoras de las subvenciones deberán incluir como causa de reintegro de las cantidades percibidas incurrir en prácticas discriminatorias por razón de género en la ejecución de la actividad, sancionadas por resolución administrativa o sentencia judicial firme”.

• **ARTÍCULO 25.**
AYUDAS PÚBLICAS
(...)

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1.i) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, las bases reguladoras de las subvenciones deberán incluir como causa de reintegro de las cantidades percibidas incurrir en prácticas discriminatorias por razón de género en la ejecución de la actividad, sancionadas por resolución administrativa o sentencia judicial firme.

En consecuencia, se propone la siguiente propuesta aplicativa como marco regulatorio del sistema de control y verificación:

PROPUESTA APLICATIVA

1. Los criterios de valoración y las obligaciones en materia de igualdad de género establecidas en las bases reguladoras y/o que hubieran sido asumidas por las personas o entidades beneficiarias son de obligado cumplimiento y forman una parte ineludible de la realización de la actividad subvencionada.
2. El incumplimiento de las cláusulas de género será calificado como infracción grave, derivándose las sanciones previstas en la legislación de subvenciones, incluyendo el reintegro total o parcial de la subvención percibida, sanciones económicas, o la prohibición para recibir algún tipo de ayuda pública en cinco años.
3. Incurrir en prácticas discriminatorias por razón de género en la ejecución de la actividad

que sean sancionadas por resolución administrativa o sentencia judicial firme será considerada como causa de reintegro de las cantidades percibidas.

4. Los beneficiarios y beneficiarias están obligados a acreditar su cumplimiento conforme a la documentación y los verificadores requeridos, así como a someterse a las actuaciones de control y comprobación.

5. En caso de incumplimiento, el órgano competente procederá a iniciar el correspondiente expediente sancionador.

6. En el supuesto de que la subvención prevea la transferencia de diversos abonos, en ningún caso se procederá al último pago hasta la acreditación del correcto cumplimiento de las cláusulas de género

Además de un sistema general de control (que gradúe los incumplimientos, cuantifique las sanciones y establezca responsabilidades), es recomendable incorporar siempre verificadores asociados a cada una de las cláusulas.

En relación con el concepto de verificador asociado, lo que se plantea es que cada una de las cláusulas de género establecida en las bases o convocatorias vaya siempre acompañada de un sistema de acreditación de su cumplimiento, es decir, de un verificador que demuestre de forma fehaciente su correcta ejecución.

Dicho verificador debe concretar la documentación específica que deberá aportar la empresa adjudicataria para acreditar de manera efectiva el cumplimiento de las obligaciones y compromisos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Para un mayor detalle, el [Anexo 3](#) recoge diversas cláusulas de género y sus consiguientes verificadores asociados. Nos servimos ahora de un ejemplo:

4. RESPECTO A LAS PERSONAS FÍSICAS O JURÍDICAS CONCURRENTES

RESPECTO A LAS PERSONAS FÍSICAS O JURÍDICAS CONCURRENTES		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIOS DE VALORACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por el hecho de que en sus fines estatutarios, finalidad social u objetivo fundacional figure como objetivo el favorecimiento de la igualdad de hombres y mujeres. 2. Por la acreditación de que el porcentaje de mujeres de la entidad en órganos directivos o de administración, o en la Junta del Patronato, sea al menos del 40%. 3. Por disponer de un convenio colectivo de empresa, o mejoras laborales, que prevean medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. 4. Por la acreditación de que el número de personas socias se haya compuesto al menos en un 50% por mujeres durante los últimos tres años. 5. Por la acreditación de que la plantilla de la empresa o entidad se haya compuesto al menos en un 50% por mujeres durante los últimos tres años. 6. Por disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Copia de los estatutos o la escritura pública fundacional. 2. Certificación sobre las personas que componen los órganos directivos o la Junta del Patronato con desagregación por sexo. 3. Certificación o declaración responsable con el listado nominal de personas socias desagregadas por sexo. 4. Informe ITA de los tres últimos años, con expresión de número de personas empleadas desglosadas por sexo. 5. Copia del convenio de empresa y acreditación de inscripción en el REGCON de dicho convenio. 6. Copia de la certificación o el distintivo oficial.

En el ejemplo se aprecian diferentes criterios de valoración relativos a características de la entidad o empresa concurrente. Y cada una de las cláusulas establecidas se acompaña en la columna derecha de su verificador, es decir, de una descripción de la documentación concreta con la que deberán demostrar su cumplimiento.

Los verificadores, además **deben indicar el momento o plazo concreto de presentación de dicha documentación**. Por lo que, dependiendo del tipo de cláusula, procederá exigir su acreditación bien en fase de concurrencia, o en fase de ejecución del proyecto o actividad subvencionada; o al final del mismo con la memoria y la justificación final.

ANEXO 1.

CLÁUSULAS DE GÉNERO Y VERIFICADORES PARA CONTRATOS PÚBLICOS

1. CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

CONTRATACIÓN DE MUJERES		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación, a x mujeres (o al x% de mujeres sobre el total del personal adscrito al contrato).	<p>1. En el plazo de un mes tras la formalización del contrato o desde que se produzcan nuevas contrataciones:</p> <p>» Relación nominal de personas empleadas, indicando sexo, fecha de inicio y fin de contratos, así como jornada laboral, y en su caso categoría profesional.</p> <p>» Copia de contratos de trabajo.</p> <p>2. En fase de ejecución del contrato y con carácter anual:</p> <p>» Declaración nominal de nuevos contratos realizados en la última anualidad.</p> <p>» Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de número de personas empleadas desglosadas por sexo, antigüedad, categoría profesional y bases de cotización.</p>
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, a x mujeres (o a un x% de mujeres sobre el total de personal adscrito al contrato).	
CONTRATACIÓN DE MUJERES EN PUESTOS CUALIFICADOS		
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos el compromiso de emplear para la ejecución del contrato y durante toda la prestación contractual, a x mujeres en puestos de gerencia, o responsabilidad, o con titulación media o superior.	
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá contratar a X mujeres para la ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, en puestos de gerencia, o responsabilidad, o con titulación media o superior.	
CONTRATACIÓN DE MUJERES EN LAS NUEVAS CONTRATACIONES		
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Si existiera el deber de subrogación o la empresa no precisa contratar personal al 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 se realicen para la prestación del contrato.	
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	Si existiera el deber de subrogación o la empresa no precisa contratar personal al inicio de la ejecución, se deberán realizar contrataciones de mujeres en todas (o el x%) de las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación contractual.	
CONTRATACIÓN DE MUJERES EN SECTORES MASCULINIZADOS		
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación, a un porcentaje de mujeres superior al menos en 10 puntos al índice medio señalado por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector de (...).	
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	Se deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación, un porcentaje de mujeres al menos 10 puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa para el sector de (...).	

CONTRATACIÓN DE MUJERES		VERIFICADOR
CONTRATACIÓN DE MUJERES VULNERABLES O DESFAVORECIDAS		
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecute el contrato al menos a x mujeres en situación vulnerable o desfavorecida, o perceptoras de renta mínima de inserción, o con discapacidad igual o superior al 33%, o víctimas de violencia machista, o desempleadas de larga duración.	Certificado de discapacidad, o resolución de percepción de rentas mínimas. O certificado de servicios públicos o de una entidad social, acreditativo de la situación de vulnerabilidad de las personas contratadas.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	Se deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato a x mujeres en situación vulnerable o desfavorecida, o perceptoras de renta mínima de inserción, o con discapacidad igual o superior al 33%, o víctimas de violencia machista, o desempleadas de larga duración.	

2. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

IMPARTIR FORMACIÓN EN IGUALDAD A LA PLANTILLA QUE EJECUTE EL CONTRATO		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato.	Certificado expedido por la empresa o persona formadora, indicativo de titulación de la propia formadora, así como de contenidos, duración y relación nominal de personas asistentes.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato.	
ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL CON FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con 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.	Diploma o certificado académico de la formación en materia de igualdad de las personas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de la entidad formadora, y duración o créditos.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	Se deberá adscribir a la ejecución del contrato al menos a x personas con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	

3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos a las empresas que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se comprometan a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Dicho compromiso implica el deber de difundir las estas medidas y acciones entre el personal adscrito a la ejecución del contrato y entre las personas usuarias o beneficiarias.	En el plazo de un mes desde la formalización del contrato, se aportará una memoria de las medidas y el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, así como una relación de las acciones de comunicación realizadas al personal adscrito a la ejecución del contrato.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria durante la vigencia del contrato, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Dicho compromiso implica el deber de difundir las estas medidas y acciones entre el personal adscrito a la ejecución del contrato y entre las personas usuarias o beneficiarias.	

4. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS

LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de emplear en toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes, evitando 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. Alternativa: Se valorará con X puntos el compromiso de la empresa de diseñar y aplicar un protocolo específico para la aplicación de un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en toda la documentación y materiales que se generen en la ejecución del contrato.	Con carácter anual se deberá presentar en soporte informático copia de toda la documentación, publicidad, cartelería y cuantos materiales escritos o gráficos utilizados se haya producido en el marco de ejecución del contrato. En su caso, en el plazo de tres meses desde la formalización del contrato, se deberá aportar una copia del protocolo específico para el empleo del lenguaje de género, así como una descripción de la difusión realizada.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	En toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, se deberá emplear un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes, evitando 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. Alternativa: La empresa adjudicataria deberá diseñar y aplicar un protocolo específico para la aplicación de un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en toda la documentación y materiales que se generen en la ejecución del contrato.	

5. IGUALDAD RETRIBUTIVA

IGUALDAD RETRIBUTIVA		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos el compromiso de garantizar y acreditar de manera efectiva para la plantilla que ejecute el contrato que no existe una discriminación retributiva entre mujeres y hombres en la prestación de un trabajo de igual valor y/o categoría profesional.	Herramienta de registro retributivo conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá garantizar y acreditar de manera efectiva para la plantilla que ejecute el contrato que no existe una discriminación retributiva entre mujeres y hombres en la prestación de un trabajo de igual valor y/o categoría profesional.	O bien: declaración responsable con la relación nominal con desagregación de sexo y numerada de las personas contratadas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de su categoría profesional y el salario base más los complementos de cada una de ellas. Así como el Informe de Trabajadores en Alta (ITA), y el Informe de Datos de Cotización (IDC) de la empresa contratista. En el caso de empresas con más de 50 personas en plantilla se adjuntará una copia de la auditoría retributiva conforme al Real Decreto 902/2020.

6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	VERIFICADOR
<p>CRITERIO DE ADJUDICACIÓN</p> <p>Se valorará con un máximo de X puntos el compromiso de la entidad licitadora de aplicar alguna o algunas de las siguientes medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar para la plantilla adscrita a la ejecución del contrato y/o para las personas beneficiarias o usuarias de la prestación:</p> <ol style="list-style-type: none"> Organización de la jornada: <ul style="list-style-type: none"> Horarios flexibles de entrada y/o salida. Jornadas intensivas y no partidas. Jornadas reducidas en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, adaptación de horarios escolares.) Jornada intensiva en verano. Bolsa de horas, o concentración de horas en días o periodos concretos para acumular horas de libre disposición. Distribución personalizada de la jornada laboral. Opción de elección o cambio de turnos. Reducción del tiempo de comida para adelantar hora de salida. Vacaciones flexibles y a elección de la trabajadora o trabajador. Flexibilidad espacial: <ul style="list-style-type: none"> Trabajo a distancia. Videoconferencias. Formación online. Movilidad geográfica. Mejoras y beneficios sociales: <ul style="list-style-type: none"> Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad. Cheques de guarderías o escuelas infantiles. Ticket o servicio de restaurante subvencionado. Servicio de transporte o ayudas al transporte. Seguro médico, de vida o accidentes, o planes de pensiones. Mejoras de permisos previstos en la legislación vigente: <ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso de paternidad y/o maternidad. Ampliación del permiso de lactancia. Permisos retribuidos por cuidados, responsabilidades o acompañamientos médicos. Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo). Mejoras de reducción de jornada o excedencias por guarda legal o cuidado de dependientes. 	<p>Con carácter anual se deberá aportar una declaración jurada comprensiva de las medidas de conciliación aplicadas, su contenido, duración y la relación nominal de personas beneficiarias.</p> <p>Dicha declaración deberá suscribirse por el Comité de Empresa, o la representación legal de los y las trabajadoras, o en su defecto ir firmado por las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.</p>

7. EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD

EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará hasta con X puntos la experiencia y trayectoria acreditada de la persona y/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/o un importe mínimo de facturación de X euros.	Certificaciones, facturas o contratos de trabajo, mercantiles o profesionales de la experiencia acreditada en trabajos directamente relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres. Dicha documentación deberá indicar el cliente, el importe y la descripción del trabajo realizado.

8. DISEÑO, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DISEÑO, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	<p>Se valorará con hasta X puntos el compromiso de diseñar, ejecutar y evaluar la prestación contractual con perspectiva de género, estimándose a tal efecto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 en las acciones del proyecto de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres. 3. Compromiso de presentar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la prestación o en el personal que ejecutará la misma. A tal efecto, se aportarán datos desglosados por sexo e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas. 	<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"> 1. Diagnóstico previo relativo a la desigualdad de género en el marco de la prestación. 2. Actuaciones correctoras diseñadas y efectivamente aplicadas. 3. Evaluación del impacto en materia de género para las personas beneficiarias de la prestación y/o para la plantilla, aportando datos desagregados por sexo e indicadores específicos.

9. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa de aportar una memoria con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la prestación contractual, y del personal adscrito a la ejecución del contrato, con indicación de la metodología a seguir para su obtención.	Con carácter previo a la emisión de la factura final, la empresa adjudicataria deberá aportar una memoria con los datos desagregados por sexo y una breve explicación de la metodología seguida para su obtención.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá aportar una memoria con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la prestación contractual, y del personal adscrito a la ejecución del contrato, con indicación de la metodología a seguir para su obtención.	

10. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa adjudicataria de diseñar y ejecutar acciones de prevención de riesgos laborales y de 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 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.	En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, una copia del plan de prevención de riesgos laborales, especificando las medidas diferenciadas por sexo diseñadas y aplicadas y la relación nominal de personas beneficiarias adscritas a la ejecución del contrato.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá diseñar y ejecutar acciones de prevención de riesgos laborales y de 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 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.	

11. POLÍTICAS DE EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD APLICADAS A LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

POLÍTICAS DE EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD APLICADAS A LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos que la licitadora disponga y aplique las siguientes políticas de igualdad en la ejecución del contrato :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Disponer y aplicar a la ejecución del contrato una certificación o acreditación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y comprometerse a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato las medidas y actuaciones exigidas para obtener dicha certificación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el plazo de un mes desde la formalización del contrato: copia del convenio de empresa y acreditación de inscripción en el REGCON de dicho convenio. 2. Copia de la certificación en materia de igualdad expedido por una Administración Pública, como el distintivo “Empresa en Igualdad” del Ministerio de Igualdad, o cualquiera otro de carácter equivalente

12. MEJORAS LABORALES O SALARIALES

MEJORAS LABORALES O SALARIALES		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	<p>Se valorará con X puntos el compromiso de la empresa adjudicataria de aplicar mejoras laborales a la plantilla que ejecutará el contrato. A tal efecto, se otorgarán x puntos por la aplicación de cada una de las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Conversión de contratos temporales en indefinidos. • Conversión de contratos a tiempo parcial a jornada completa. 	<p>Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá presentar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Declaración nominal de las personas beneficiadas por mejoras laborales, y memoria explicativa de su concreción (salario, contratos indefinidos, jornada laboral). 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, con fecha anterior y posterior a la aplicación de las mejoras.

13. MUJERES USUARIAS O BENEFICIARIAS DE LA PRESTACIÓN CONTRACTUAL

MUJERES USUARIAS O BENEFICIARIAS DE LA PRESTACIÓN CONTRACTUAL		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa adjudicataria de que el número de mujeres beneficiarias o usuarias de la prestación contractual no será inferior al 50% del total.	Con carácter previo a la emisión de la factura final, la empresa adjudicataria deberá aportar una declaración con el número total de personas usuarias o beneficiarias de la prestación con desagregación de sexo, así como aportar las hojas de firmas o asistencia, o en su caso explicación del sistema de cómputo.
CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN	La empresa adjudicataria deberá asegurar y acreditar que el número de mujeres beneficiarias o usuarias de la prestación contractual no será inferior al 50% del total.	

14. CRITERIOS GENÉRICOS

CRITERIOS GENÉRICOS		VERIFICADOR
CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos el compromiso de la empresa de incorporar la perspectiva de género; o adoptar medidas de igualdad entre mujeres y hombres; o aplicar medidas de conciliación entre la vida, personal, laboral y familiar. Las propuestas técnicas se valorarán de forma objetiva, otorgándose X puntos por cada uno de los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si para el diseño de las medidas se realiza y aporta un diagnóstico o un análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, en la plantilla que ejecutará el contrato, o sobre las personas beneficiarias del contrato: 1 punto. 2. Si el diseño de las medidas resulta pertinente y existe una metodología de aplicación, un cronograma, un presupuesto y unas responsabilidades claras asignadas: 1 punto. 3. Si se incluye un plan de evaluación y seguimiento con indicadores y memoria final: 1 punto. 4. Si se designa como responsable en materia de igualdad a una persona de la plantilla, o se contrata a una técnica o técnico en igualdad con una formación mínima de 300 horas en la materia: 1 punto. 5. Si en la elaboración, diseño o aplicación de las medidas participa mayoritariamente la plantilla que ejecuta el contrato, el Comité de Empresa, o la representación legal de las trabajadoras y trabajadores: 1 punto. 6. Si los compromisos de la empresa en materia de igualdad son transmitidos interna y externamente de modo fehaciente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Copia del diagnóstico o análisis realizado. 2. Con carácter anual: memoria de medidas adoptadas, presupuesto, cronograma y funciones asignadas. 3. Con carácter anual: memoria final de impacto y evaluación de las medidas de igualdad. 4. Certificación de la empresa expresando la designación nominal de la persona responsable de igualdad; o copia del contrato laboral o profesional, y certificados profesionales de la persona contratada. 5. Certificación o declaración firmada del Comité de Empresa, la representación legal o el propio personal. 6. Con carácter anual: listado comprensivo de todas las acciones de comunicación interna y externa realizadas, y una copia en soporte informático de las mismas.

ANEXO 2.

ARGUMENTARIO JURÍDICO SOBRE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de disipar algunos reparos existentes, este segundo Anexo incorpora un argumentario jurídico sobre la legalidad de las cláusulas de género en la contratación pública, pues no conforman todavía una cuestión pacífica en la doctrina y la jurisprudencia. Esta es la paradoja:

UN MARCO COMPLETAMENTE FAVORABLE

- Directivas Comunitarias y Ley de Contratos.
- Contexto muy proclive y amplia sensibilidad social.
- Desarrollo normativo autonómico y local abundante.
- Inclusión generalizada en los pliegos.

Y, SIN EMBARGO

- Persisten dudas sobre su legalidad con sentencias y resoluciones contrarias a su inclusión.
- Existe inseguridad en el personal técnico y jurídico responsable de su incorporación en los pliegos.

No se puede obviar que existen sentencias y resoluciones contrarias a la legalidad de algunas cláusulas sociales y de género. Baste citar como ejemplos:

- Resolución 793/2024, de 20 de junio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC).
- Resolución 784/2024, de 20 de junio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC).
Esta resolución avala como criterio la “aportación de protocolo de actuación ante la violencia de género” por entender el tribunal que está vinculado al objeto de contrato y que redundará en una mayor calidad en la ejecución de los trabajos. Sin embargo, no avala el criterio referido al plan de conciliación al no justificar el órgano de contratación la relación directa con el objeto del contrato y en qué medida va a afectar al buen servicio del mismo.
- Resolución 885/2021, de 15 de julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC).
- Resolución 409/2020, de 19 de marzo, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC).
- Resolución 235/2019, de 8 de marzo, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC).
- Sentencia 181/2019, de 14 de marzo, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

En dichas resoluciones y sentencias los argumentos y objeciones recurrentes son los siguientes:

ARGUMENTOS CONTRARIOS

- » Suponen una injerencia en la libertad de empresa, limitan la libre concurrencia y los órganos de contratación no tienen competencia en materia laboral.
- » Las cláusulas deben mejorar el rendimiento de la prestación o implicar una oferta económica más ventajosa.
- » Las cláusulas de género no están vinculadas al objeto del contrato.

Y, en ocasiones se cuestiona la legalidad de algunas tipologías temáticas concretas de cláusulas de género, por ejemplo, referidas a medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; sobre mejoras salariales; o relativas a la contratación de mujeres en puestos de responsabilidad.

Por supuesto que hay que tener en cuenta que a efectos de la legalidad de las cláusulas deben estar correctamente redactadas, respetar los principios de contratación pública y estar vinculadas al objeto conforme al artículo 145.6 LCSP)

Y, al respecto, parte de los argumentos jurídicos expresados son contrarios a la propia letra de la [Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014](#), sobre contratación pública; al texto literal de la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público](#); así como, en particular, a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha operado como fuente del derecho comunitario en materia de contratos públicos y que ostenta la máxima potestad jurisdiccional en la Unión Europea.

Eso sí, en aras de la máxima seguridad jurídica, es preciso recomendar y poner el foco en una adecuada y específica justificación del expediente en relación con las cláusulas de género, de manera que se razone y acredite su inclusión. Y, al respecto, resultan muy relevantes las siguientes resoluciones:

- » [Resolución 208/2019 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid](#).

En la misma se argumenta la necesidad de justificar el expediente, y considera legal

un criterio de adjudicación que valora las mejoras salariales.

“Conviene recordar que el artículo 116.4 c) de la LCSP exige la justificación adecuada en el expediente de los criterios de adjudicación. Esta necesidad adquiere especial importancia cuando se incluyen entre dichos criterios los sociales y medioambientales.

Dicha justificación debe existir en todo caso en el expediente y debe ser lo más completa posible, individualizada respecto de los criterios y contrato concretos, evitando argumentos retóricos o estereotipados y referido a la vinculación entre ambos. En este sentido se han manifestado la Resolución nº 184/2018 de 29 de octubre del RTACP de Canarias y la Resolución nº 15/2019, 14 de febrero del RTARCCYL.

En el caso concreto que nos ocupa la justificación del criterio de valoración de carácter social se encuentra recogido en el Anexo 1 al PCAP en su apartado primero donde se establece...”.

Los puntos suspensivos del final del extracto anteceden a la justificación del expediente del PCAP que se reproduce íntegra en la resolución. Debido a su extensión no se reproduce aquí, cabe recomendar su lectura (páginas 8 y 9).

- » [Resolución 268/2023, de 3 de marzo, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales](#).

“La motivación señalada permite concluir que resulta suficiente para cumplir su finalidad que, según hemos dicho, no es otra que la de acreditar la concurrencia de los requisitos que deben reunir, de acuerdo con la doctrina antes enunciada, los criterios de adjudicación.

En efecto, lo que la memoria justificativa expone es una descripción de la finalidad de los certificados requeridos en relación al objeto del contrato, y expone las razones por las que el hecho de que un oferente los aporte incrementa el valor de su oferta a efectos de la finalidad pretendida por el órgano de contratación.

Entiende este Tribunal que se motiva adecuadamente la vinculación con el objeto del contrato de los certificados a valorar.”

Y, por el contrario, otras resoluciones invalidan determinadas cláusulas sociales o de género, argumentando que en el expediente no se ha justificado debidamente dicho criterio. Sirvan a modo de ejemplos las siguientes:

- Resolución 793/2024, de 20 de junio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC).
- Resolución 109/2024 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid.
- Resolución 549/2020, de 17 de abril, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC).

A continuación, se analizan y rebaten dichas objeciones con un doble enfoque: mediante una argumentación general y con un análisis específico de cada una de ellas.

2. ARGUMENTARIO GENERAL SOBRE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO

1. Están expresamente reguladas en la Ley de Contratos y en las Directivas Comunitarias de contratos públicos.
2. Están avaladas por la jurisprudencia comunitaria.
3. Han sido ratificadas por la jurisprudencia nacional.
4. Las CC.AA. y los principales Ayuntamientos las han regulado expresamente.

2.1. ESTÁN EXPRESAMENTE REGULADAS EN LA LEY DE CONTRATOS Y EN LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS

Las cláusulas de género están expresamente avaladas por la legislación vigente. Así que en primer lugar recordamos el contenido de dos de los artículos de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que no dejan lugar a interpretaciones respecto a la plena legalidad de incorporar criterios de adjudicación o condiciones

especiales de ejecución relacionados con la igualdad de género:

• ARTÍCULO 145.

REQUISITOS Y CLASES DE CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO.

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

• ARTÍCULO 202. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE CARÁCTER SOCIAL, ÉTICO, MEDIOAMBIENTAL O DE OTRO ORDEN.

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

La Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública, resulta menos explícita, pero es inobjetable que la legislación nacional es conforme a la misma, puesto que siendo aprobada previamente la Directiva y obligada su transposición, habilitó la opción a regular con más detalle las cláusulas sociales, laborales, salariales y de género. Y, en todo caso, la normativa europea destaca por su evidente y transversal intencionalidad social, que se argumenta de forma extensa en su preámbulo y se plasma luego en particular en el artículo 67 (criterios de adjudicación); y en el artículo 70 (condiciones de ejecución del contrato).

2.2. ESTÁN AVALADAS POR LA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA

Para entender el alcance y la legalidad de las cláusulas de género es imprescindible aludir a la jurisprudencia comunitaria, pues ha operado como verdadera fuente del derecho y ha conformado primero la doctrina y luego la propia legislación de contratos públicos (comunitaria primero y nacional después). La jurisprudencia europea ha fijado desde los años 80 los requisitos exigidos a las cláusulas sociales y de género:

- **Que sean objetivas y no confieran una libertad incondicional de elección.**
- **Que no sean discriminatorias, hayan sido anunciadas y establecidas en los pliegos.**
- **Que respeten los principios del derecho comunitario.**
- **Que no resulten desproporcionadas.**
- **Que guarden relación con el objeto del contrato (o con su prestación o ejecución).**

Así, las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la legalidad de los criterios de adjudicación de carácter social, ambiental, laboral y de género, fueron precursoras de los textos legales, siendo incluso citadas por la Directiva 2014/24/UE. Entre ellas destacan:

» **Sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de septiembre de 1988.** - Gebroeders Beentjes BV contra Estado de los Países Bajos. Asunto 31/87. Gebroeders Beentjes es la primera sentencia europea en aceptar la legalidad de los criterios sociales de adjudicación siempre que sean objetivos y no arbitrarios, no resulten discriminatorios y hayan sido anunciados previamente.

» **Sentencia del Tribunal de Justicia de 26 de septiembre de 2000.** - Comisión de las Comunidades Europeas contra República Francesa. Asunto C-225/98. La *Sentencia Nord-Pas-de-Calais* señala que la Directiva obliga a adjudicar el contrato a la oferta económicamente más ventajosa pero no impide utilizar como criterios de adjudicación aspectos sociales siempre que se hayan anunciado previamente y no resulten discriminatorios.

» **Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de septiembre de 2002.** Concordia Bus Finland, (asunto C-513/99). La *Sentencia Concordia Bus* admitió con carácter general la legalidad de los criterios ambientales, reiterando que no tienen que ser meramente económicos: “En efecto, no cabe excluir que factores que no son puramente económicos puedan afectar al valor de una oferta para dicha entidad adjudicadora”.

» **Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 4 de diciembre de 2003.** EVN AG y Wienstrom GmbH contra Republik Österreich (asunto C-448/01). La Sentencia EVN Wienstrom indica que las normas comunitarias no se oponen a que una entidad adjudicadora establezca criterios ambientales siempre que estén relacionados con el objeto del contrato, no confieran una libertad incondicional de elección, se mencionen expresamente en el pliego y respeten los principios del derecho comunitario.

» **Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 10 de mayo de 2012.** Comisión Europea contra Reino de los Países Bajos (asunto C-368/10). La Sentencia Max Havelaar establece la legalidad de señalar las características del comercio justo como criterios de adjudicación.

2.3. HAN SIDO RATIFICADAS POR EL TRIBUNAL SUPREMO Y LA JURISPRUDENCIA NACIONAL

Aunque escasas, resultan relevantes las siguientes sentencias del Tribunal Supremo:

» **STS, 23 de Mayo de 1997:** “La Administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público”.

» **STS, 17 de Julio de 2012:** En esta sentencia el recurso fue promovido por la Confederación Nacional de la Construcción, contra la Junta de Extremadura. Los pliegos incluían un criterio de adjudicación denominado “igualdad”, que otorgaba puntos según el porcentaje de personal femenino fijo en la empresa. El Tribunal Supremo consideró completamente ajustado a derecho la cláusula y desestimó el recurso.

» **STS, 27 de Junio de 2006:** La Sala resolvió un recurso interpuesto por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid contra unos pliegos que aplicaban el Decreto 213/1998, de la Comunidad de Madrid que incluía cláusulas sociales y valoraba el porcentaje de plantilla

indefinida de las empresas licitadoras. El Tribunal Supremo considera válidas las cláusulas sociales, y destacamos de la sentencia la siguiente argumentación:

“Ha de entenderse por ello, que una determinada estabilidad de la plantilla de una empresa valorada mediante una ponderación prudente de la baremación total de una oferta (20% en el caso del Decreto impugnado) no puede calificarse como criterio ajeno a los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación de un contrato ni ser calificado de invalorable o susceptible de aplicación arbitraria. Así la naturaleza del empleo de la empresa (...) puede perfectamente ser valorado por la Administración a la hora de determinar la oferta más ventajosa para los intereses públicos y no exclusivamente por constituir una manifestación o instrumento del cumplimiento de objetivos sociales o de empleo asumidos y fomentados por la Administración”.

2.4. CASI TODAS LAS CCAA Y LOS PRINCIPALES AYUNTAMIENTOS LAS HAN REGULADO EXPRESAMENTE

Una demostración inequívoca de la legalidad de las cláusulas de género es que cientos de administraciones públicas las aplican en sus pliegos de contratación.

Incluso, la mayoría de Comunidades Autónomas y los principales Ayuntamientos las han regulado expresamente, estableciendo que aspectos como la contratación femenina, el lenguaje inclusivo, las medidas de conciliación, la prevención del acoso sexual, combatir la brecha salarial, las condiciones salariales y laborales de las mujeres, emplear a mujeres vulnerables, o la formación en materia de igualdad de género, constituyen criterios no solo legales sino prioritarios para ser incluidos de manera transversal en la contratación pública. Se trata de leyes, normas, acuerdos, instrucciones, guías, decretos u ordenanzas, y obviamente en todos los casos han contado con informes favorables de sus respectivos servicios jurídicos.

3. ARGUMENTARIO ESPECÍFICO SOBRE LOS ASPECTOS MÁS CONTROVERTIDOS

3.1. LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO INTERFIEREN EN LA LIBERTAD DE EMPRESA, LIMITAN LA LIBRE CONCURRENCIA Y LOS ÓRGANOS DE CONTRATACIÓN NO TIENE COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL

Algunas sentencias esgrimen que los órganos de contratación no pueden interferir en las relaciones laborales de las empresas licitadoras o contratistas, pues carecen de competencias en materia laboral y además se limitaría la libre concurrencia, sustituiría a la negociación colectiva y afectaría al principio de libertad de empresa.

Sin embargo, dichos razonamientos no asumen que **“Las normas sobre contratación pública ya no solo regulan “qué comprar”, sino “cómo comprar”,** como así establece la publicación de la Comisión Europea [Orientaciones sobre la contratación pública en materia de innovación](#) (Bruselas, 18.6.2021): **“Cada adquisición pública despierta, con razón, el interés de la opinión pública por saber no solo si es formalmente conforme, sino también por saber si reporta el mejor valor añadido en términos de calidad, rentabilidad e impacto ambiental y social”.**

Es evidente que una administración pública sí que tiene la potestad para determinar cómo se ejecuta un contrato público, tanto desde un punto de vista de adscripción de medios humanos, como de organización de la estructura que ejecutará el contrato, como de estándares sociales, ambientales, laborales y de género.

Por ejemplo, supongamos que un ayuntamiento licita el suministro de alimentos para las escuelas infantiles y valora o exige la utilización de productos con certificado de agricultura o ganadería ecológicas. Seguro que a ninguna licitadora se le ocurre recurrir esas cláusulas argumentando que atentan contra su libertad de empresa y que el Ayuntamien-

to no es quién para inmiscuirse sobre si utiliza pesticidas o transgénicos.

¿Y si se licita un contrato del servicio de conserjería valorando o exigiendo la contratación de una persona con discapacidad igual o superior al 33%? Se trata de un supuesto expresamente establecido en la LCSP, y que de manera pacífica se incluye habitualmente en los pliegos de contratación, pero nadie lo recurre aduciendo que vulnera su libertad de empresa o que se inmiscuye en las relaciones laborales imponiendo a quién tiene que emplear.

Ahora supongamos que la licitación es de un servicio de atención a domicilio, y se decide establecer obligaciones o bien valorar las condiciones laborales de la plantilla que ejecutará el contrato, ya que se trata un sector feminizado, precario, con salarios bajos, con excesiva rotación de personal, generalizadas bajas debido a la falta de prevención de riesgos laborales, e incluso con conflictividad laboral. Parece obvio que la estabilidad laboral, la salud laboral o las condiciones salariales guardan una intrínseca relación con la calidad del servicio. Y, resultaría ridículo que una licitadora recurra el pliego con el argumento de que existe una injerencia en sus relaciones laborales, aduciendo que tiene el derecho a pagar, organizar y formar a su plantilla como le parezca, o a despedir y contratar de manera continua.

Por lo tanto, resulta lógico, y legal, que una Administración Pública pueda establecer en su pliegos la valoración u obligación de emplear a personas con discapacidad, o a un porcentaje de mujeres en la plantilla que ejecute dicho contrato; o que se apliquen medidas de conciliación; o si valora la reducción en la emisión de gases de efecto invernadero; o a indicar en qué condiciones laborales se debe ejecutar una prestación.

Lo que no sería admisible, y por lo tanto ilegal, es que un pliego imponga a las licitadoras (o a la contratista) unas políticas generales de tipo social, laboral, salarial o de género para la totalidad de su plantilla o para el conjunto de su estructura, en cuyo caso sí que se trataría de una injerencia en su libertad de empresa.

La clave de esta cuestión, y lo que determina la legalidad de este tipo de cláusulas, es que dichos criterios no establezcan mandatos sobre la organización empresarial en su conjunto, o sobre la totalidad de su personal.

Así, su validez requiere que los parámetros sociales (laborales, salariales o de género) se ciñan a cómo se debe ejecutar un determinado contrato público, o cuáles son las propuestas de las licitadoras al respecto, pero siempre y en todo caso, referidas al marco de ejecución del contrato y limitadas a la plantilla adscrita a la ejecución del contrato.

Citamos, enlazamos y resumimos algunas referencias relevantes. Se indica con comillas diversos literales de la fundamentación jurídica o de la resolución:

» **Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de junio de 2016 (recurso 852/2015).**

El recurrente no indica por qué ha de impedir la libre competencia la inclusión en los pliegos de los contratos las cláusulas sociales a que alude la norma foral ni las condiciones derivadas del convenio del lugar.

» **Sentencia Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 603/2014, 30 de Diciembre de 2014.**

“No se trata de disposiciones normativas en materia jurídico-laboral que repercuten de forma directa e imperativa sobre el campo jurídico de las empresas, sino que la afectación a las empresas licitantes tan solo se produciría por la fuerza del contrato que eventualmente se suscriba y a título de obligaciones surgidas del mismo”.

» **Resolución 210/2016 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.**

“Analizadas las mejoras sociales contenidas y observando que guardan relación con el objeto del contrato y la debida proporcionalidad en su puntuación, hemos de deducir que no resultan contrarias a Derecho porque no introducen elementos distorsionadores de la igualdad y concurrencia”.

» **Acuerdo nº 15/2018, de 27 de marzo del Tribunal de Recursos de Aragón.**

“la estabilidad laboral aumenta el compromiso y vinculación de los trabajadores con la empresa, en la salud de los trabajadores y en su talento, redundando todo ello en una mejor calidad en el servicio que se contrata, dado que estamos ante la contratación de unas prestaciones en las que el componente de la mano de obra es fundamental. Este Tribunal es partícipe de este parecer, considerando que las condiciones laborales, como se ha señalado ya en el Fundamento Octavo de este acuerdo, repercuten en la calidad con que se presta el servicio”.

» **Resolución 319/2017 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid.**

Se analiza un criterio de adjudicación en un contrato de limpieza que valora hasta con 20 puntos a la empresa que oferte una mejora de un 15% de salario sobre el convenio aplicable.

“En el caso que analizamos y respecto del criterio impugnado por la recurrente, mejora de las condiciones salariales de los trabajadores adscritos al contrato, este Tribunal considera que existe identidad de razón suficiente para considerar aplicable el criterio sustentado por la Sentencia dictada en el Asunto C-368/2010, -que permite establecer como criterio de adjudicación un elemento no determinante de la calidad del producto a suministrar.

A mayor abundamiento, en este tipo de contratos, servicios de limpieza, las condiciones del personal que presta los servicios tienen una importancia significativa en la prestación por lo que es adecuado utilizar criterios sociales como factor de una contratación estratégica. Debe añadirse el carácter público y no discriminatorio de tales criterios tal y como se configuran en el PCAP por lo que nada hay que objetar al contenido de los mismos, de acuerdo con el TRLCSP y su interpretación a la luz de las Directivas y jurisprudencia europea y que además no vulnera la libertad de empresa”.

»Resolución 206/2016 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid. E Idéntica argumentación en **Resolución 16/2016 del TACPM.**

“No se están regulando las condiciones laborales de los trabajadores de la futura adjudicataria, ni estableciendo una obligación de carácter general para los licitadores, sino que lo que hace el pliego es primar con determinada puntuación el pago de los salarios establecidos en el convenio estatal, correspondiendo la opción al licitador”.

»Resolución 354/2017 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid.

“La igualdad se evidencia en que a la hora de comparar las ofertas se hace a igualdad de costes siendo más desigual competir con diferentes salarios procedentes de convenios “descolgados” que sí pueden ocasionar distorsiones en la competencia”.

»Acuerdo 72/2016, de 14 de julio de 2016, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.

“Este tipo de cláusulas sociales no sólo no limitan la competencia, sino que garantizan el principio de igualdad”.

»Resolución 40/2018. Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad de Madrid.

“Esta condición de ejecución tampoco se inmiscuye en las relaciones de empresa trabajador, ni en la política general de la empresa que puede firmar los convenios de empresa o contratos individuales conforme a la regulación laboral, lo único que pretende es que la ejecución de la prestación se haga en unas determinadas condiciones sociales al igual que podría requerir unas condiciones medioambientales de la prestación del servicio sin que la empresa en su política general tenga que participar de la misma ni se le pueda discriminar por no hacerlo o

imponer esa determinada política. Los pliegos no pueden exceder su función regulatoria vinculada a la correcta ejecución del contrato proyectando sus efectos en la organización de la empresa, pero la asociación recurrente no indica cómo pagar un determinado nivel salarial a costa del presupuesto o precio del contrato, que será pagado por la Administración, puede limitar su derecho a la libertad de empresa o su actuación en el mercado”.

“Nada hay que objetar al criterio de valoración controvertido y su interpretación a la luz de las Directivas y jurisprudencia europea, tal y como más arriba se ha expuesto, puesto que su inclusión, especialmente en este tipo de contratos en los que nos encontramos con prestaciones personales y en los que el componente esencial viene dado por el coste de la mano de obra, no supone trato discriminatorio para ninguna empresa, ni ninguna carga presupuestaria exorbitada, puesto que a la hora de elaborar sus ofertas, las empresas que pretendan obtener puntuación por este o el otro criterio de carácter social, necesariamente obtendrán una menor puntuación en el apartado de la oferta económica, ya que deberán presupuestar en principio mayores gastos. En consecuencia, una puntuación compensa a la otra, dependiendo de la estrategia empresarial que se opte por un apartado o el otro”.

»Resolución 179/2017 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid.

No se están regulando las condiciones laborales de los trabajadores de la futura adjudicataria, ni estableciendo una obligación de carácter general para los licitadores, sino que lo que hace el pliego es primar con determinada puntuación el pago de los salarios establecidos en el convenio estatal, correspondiendo la opción al licitador.

3.2. LAS CLÁUSULAS DEBEN MEJORAR EL RENDIMIENTO DE LA PRESTACIÓN O IMPLICAR UNA OFERTA ECONÓMICA MÁS VENTAJOSA

»Sentencia del Tribunal Supremo, 23 de Mayo de 1997

La Administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público.

»Sentencia 00708/2009, de 16 de julio de 2009 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

Se sigue el criterio de adjudicación no a la mejor oferta económica sino a la más ventajosa para los intereses generales, determinando el Legislador que dentro de los mismos cabe primar a empresas que en su plantilla existan mujeres desempeñando funciones laborales.

»Resolución 208/2019. Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid.

Las cláusulas sociales ayudan identificar junto con el resto de los criterios la oferta más ventajosa en relación calidad precio. Porque el concepto oferta más ventajosa no es sinónimo de oferta más barata. No hay que confundir precio con valor. El principio de eficiencia no puede ser interpretado desde modelos exclusivamente economicistas, sino que debe velarse por el más adecuado estándar de calidad en la prestación del servicio.

Es decir, el principio de eficiencia se debe articular atendiendo a objetivos de calidad en la prestación, en la convicción de que comportan una adecuada comprensión de cómo deben canalizarse los fondos públicos. Así, la mejor calidad se interrelaciona claramente con la mejor eficiencia y, en consecuencia, con la buena administración como derecho fundamental.

» Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Concordia Bus Finland, (asunto C-513/99).

No cabe excluir que factores que no son puramente económicos puedan afectar al valor de una oferta para dicha entidad adjudicadora.

Conclusiones del Abogado General Mischo en el asunto Concordia Bus Finland:

A menos que se interprete el concepto de “económico” en un sentido extremadamente amplio, considero que un criterio estético difícilmente puede revestir un carácter económico. A fortiori, no entiendo en qué sentido podría suponer una ventaja económica directa para la entidad adjudicadora.

3.3. LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO NO ESTÁN VINCULADAS AL OBJETO DEL CONTRATO

Ciertamente estas objeciones jurídicas deberían zanjarse con la simple lectura del artículo 145.6 de la Ley 9/2017, de contratos del sector público, en donde se concreta qué es lo que se entiende como vinculación al objeto del contrato.

Y es que, el anterior TRLCP señalaba que los criterios de adjudicación “debían estar directamente vinculados al objeto del contrato”, pero el vigente 145.6 señala expresamente que se puede valorar cualquier cuestión relacionada o 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. Así, los criterios de género aplicados a la plantilla, a las personas beneficiarias, al contenido del contrato o a su ejecución, forman parte intrínseca de la prestación del contrato y dichos criterios están vinculados a su objeto contractual.

Además, este precepto ha sido transcrito de manera casi literal del artículo 67 de la Directiva Comunitaria, aunque la ley nacional todavía resulta más explícita, ya que para evitar equívocos se añadió el concepto de “con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas”.

» La cuestión de la vinculación al objeto del contrato ya fue abordada y zanjada en la guía redactada y editada por la Comisión Europea *Buying Social: una guía para tener en cuenta las consideraciones sociales en la contratación pública* (segunda edición, 2021).

En la misma se dedica un apartado específico a la vinculación al objeto del contrato y explicita que los poderes adjudicadores tienen plena libertad para valorar o exigir aspectos sociales, como las condiciones sociales. Es decir, que es plenamente legal determinar ciertas formas de producción, o condiciones laborales o políticas de igualdad de género en el marco de ejecución del contrato.

El vínculo con el objeto del contrato

El artículo 67, apartado 3, de la Directiva 2014/24/UE y el artículo 82, apartado 3, de la Directiva 2014/25/UE explican a qué se refiere la expresión «vínculo con el objeto del contrato». Se considerarán que los criterios están vinculados al objeto del contrato cuando se refieran a las obras, suministros o servicios que deban facilitarse en virtud de dicho contrato, 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 producción, prestación o comercialización de las obras, suministros o servicios; o

b) en un proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida,

incluso cuando dichos factores no formen parte de su contenido material.

Una forma de verlo es que, si solo quiere comprar manzanas, no puede exigir que los licitadores también produzcan naranjas. Sin embargo, sí puede preguntarles en qué condiciones producen las manzanas, lo que incluye factores que pueden no ser evidentes al mirar el producto final (p. ej., las condiciones laborales).

Para reforzar la argumentación, procede citar en primer lugar una de las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que ha sentado precedente para su posterior inclusión en la propia Directiva

de Contratación Pública. Dicha sentencia dirime la legalidad de un criterio relativo a la utilización de productos de comercio justo.

El caso es muy significativo ya que se trata de la licitación del suministro y mantenimiento de unas máquinas de vending (máquinas de café), por lo que, a priori, un producto de comercio justo no tiene por qué ser de mayor calidad, ni más barato, ni aportar valor añadido a la prestación. Pero sí que se ha producido respetando los derechos humanos, con criterios ambientales, con perspectiva de género y en condiciones salariales dignas.

Además, se podría alegar que se trata de una intromisión en las políticas laborales de la empresa, o que las condiciones laborales o los derechos humanos no están vinculados al objeto del contrato (que no es otro que el café). Por último, cabría alegar que dicho criterio no persigue la búsqueda de la mejor relación calidad-precio. Sin embargo, la sentencia y la alegación de la abogada general de la UE determinaron:

» Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 10 de mayo de 2012. Comisión Europea contra Reino de los Países Bajos (asunto C-368/10). La Sentencia conocida como Max Havelaar establece: “No es necesario que un criterio de adjudicación se refiera a una característica intrínseca de un producto, es decir, a un elemento incorporado materialmente en éste. Por tanto, nada se opone a que dicho criterio se refiera al hecho de que un producto proceda del comercio justo”.

Conclusiones de la Abogada General de la UE, Julienne Kokott en el asunto C-368/10, del TJUE.

“... aunque el sabor del azúcar, en sentido estricto, no es diferente en función de si ha sido adquirido de forma justa o injusta, un producto que ha llegado al mercado en condiciones injustas deja un regusto más amargo en el paladar de los clientes conscientes de la responsabilidad social”.

De hecho, algunas resoluciones en España adoptan y reproducen este criterio jurídico:

» **Resolución del TARC 974/2023, de 20 de julio de 2023.**

Resulta posible admitir como criterios de adjudicación, prima facie, certificados que acrediten que el licitador, en el desarrollo de su actividad, observa estándares o buenas prácticas generalmente aceptados.

La concurrencia de la vinculación con el objeto contractual exige que se refiera o integre en la prestación contratada, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida.

Ambos distintivos se encuentran referidos a una cualidad subjetiva de la empresa licitadora, pero con impacto en las condiciones de trabajo del personal de las mismas.

» **Resolución 210/2016 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC), de 19 de marzo:**

Se entiende que el criterio de adjudicación relativo a emplear a personas con discapacidad sí guarda relación con el objeto del contrato, y desde una perspectiva de proporcionalidad, no se desvirtúa el principio general de adjudicación a la oferta económica más ventajosa.

» **Resolución nº 140/2014 de 21 de febrero, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TARC):**

Se declaran conformes a derecho los criterios de adjudicación relativos a las “Medidas de igualdad entre mujeres y hombres y de conciliación de la vida familiar y laboral”.

ANEXO 3.

COMPENDIO DE CLÁUSULAS DE GÉNERO Y VERIFICADORES PARA SUBVENCIONES PÚBLICAS

1. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO O ACTIVIDAD

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO O ACTIVIDAD		VERIFICADORES ASOCIADOS
CRITERIO DE VALORACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos por el compromiso de ejecutar el proyecto o actividad conforme a las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por la elaboración y aportación de un diagnóstico que identifique las desigualdades entre mujeres y hombres y establezca objetivos específicos en el ámbito de la actividad a subvencionar. Dicho diagnóstico deberá contemplar las diferentes situaciones, necesidades, intereses y problemáticas específicas de mujeres y hombres. 2. Por el establecimiento de acciones y actividades específicas que aborden directamente las desigualdades entre mujeres y hombres identificadas en el diagnóstico inicial y que contemplen un cronograma, asignación de responsabilidades y presupuesto. 3. Por el compromiso de aportar una memoria final sobre el impacto de género del proyecto o actividad. 4. Si los compromisos en materia de igualdad son transmitidos interna y externamente de modo fehaciente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Copia del diagnóstico o análisis realizado. 2. Con la memoria final: descripción de medidas y actividades con detalle de presupuesto, cronograma y funciones asignadas. 3. Con la memoria final: informe de evaluación con perspectiva de género, con evaluación de impacto, datos desglosados por sexo y detalle de los indicadores utilizados. 4. Con la memoria final: listado comprensivo de todas las acciones de comunicación interna y externa realizadas, y una copia en soporte informático de las mismas
OBLIGACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se deberá elaborar y aportar un diagnóstico que identifique las desigualdades entre mujeres y hombres y establezca objetivos específicos en el ámbito de la actividad a subvencionar. Dicho diagnóstico deberá contemplar las diferentes situaciones, necesidades, intereses y problemáticas específicas de mujeres y hombres. 2. Se deberán establecer acciones y actividades específicas que aborden directamente las desigualdades entre mujeres y hombres identificadas en el diagnóstico inicial, así como incluir un cronograma, asignación de responsabilidades, presupuesto e indicadores de evaluación. 3. Se deberá aportar una memoria final sobre el impacto de género del proyecto o actividad. 4. Se deberán comunicar interna y externamente de manera fehaciente los compromisos en materia de igualdad de género. 	

2. RESPECTO A LAS MUJERES USUARIAS O BENEFICIARIAS

RESPECTO A LAS MUJERES USUARIAS O BENEFICIARIAS		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por el compromiso de que el número de mujeres beneficiarias o usuarias del proyecto o actividad a subvencionar no será inferior al 50% del total. 2. En caso de que la persona perceptora de la subvención sea una mujer (o que entre el número de personas perceptoras haya un número determinado de mujeres). 3. En caso de que la persona perceptora de la subvención sea una mujer (o un número determinado, o un porcentaje de mujeres) en riesgo de exclusión acreditable, por ejemplo, que encabece un hogar monomarental, sea perceptora de renta mínima de inserción, con discapacidad igual o superior al 33%, víctima de violencia machista, o desempleadas de larga duración. 	<p>Con carácter previo a la emisión de la factura final, la empresa o entidad deberá aportar una declaración con el número total de personas usuarias o beneficiarias del proyecto o actividad con desagregación de sexo, así como aportar las hojas de firmas o asistencia, o en su caso explicación del sistema de cómputo.</p>
OBLIGACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. El número de mujeres beneficiarias o usuarias del proyecto o actividad a subvencionar no podrá ser inferior al 50% del total 2. Se deberán establecer acciones positivas, de manera que un porcentaje (o un número determinado) de las personas usuarias o beneficiarias de la prestación sean mujeres en situación vulnerable o desfavorecida, en situación de discriminación múltiple, o perceptoras de renta mínima de inserción, o con discapacidad igual o superior al 33%, o víctimas de violencia machista, o desempleadas de larga duración. 	<p>En su caso certificado de discapacidad, o resolución de percepción de rentas mínimas. O certificado de servicios públicos o de una entidad social, acreditativo de la situación de vulnerabilidad de las personas contratadas.</p>

3. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	<p>Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa de aportar una memoria con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la actividad subvencionada, y del personal adscrito a la ejecución del proyecto o actividad, con indicación de la metodología a seguir para su obtención</p>	<p>Con carácter previo a la emisión de la factura final, la empresa o entidad deberá aportar una memoria con los datos desagregados por sexo y una breve explicación de la metodología seguida para su obtención.</p>
OBLIGACIONES	<p>La empresa o entidad deberá aportar una memoria con datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias de la actividad subvencionada, y del personal adscrito a la ejecución del proyecto o actividad, con indicación de la metodología a seguir para su obtención</p>	

4. RESPECTO A LAS PERSONAS FÍSICAS O JURÍDICAS CONCURRENTES

RESPECTO A LAS PERSONAS FÍSICAS O JURÍDICAS CONCURRENTES		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIOS DE VALORACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por el hecho de que en sus fines estatutarios, finalidad social u objetivo fundacional figure como objetivo el favorecimiento de la igualdad de hombres y mujeres. 2. Por la acreditación de que el porcentaje de mujeres de la entidad en órganos directivos o de administración, o en la Junta del Patronato, sea al menos del 40%. 3. Por disponer de un convenio colectivo de empresa, o mejoras laborales, que prevean medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. 4. Por la acreditación de que el número de personas socias se haya compuesto al menos en un 50% por mujeres durante los últimos tres años. 5. Por la acreditación de que la plantilla de la empresa o entidad se haya compuesto al menos en un 50% por mujeres durante los últimos tres años. 6. Por disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Copia de los estatutos o la escritura pública fundacional. 2. Certificación sobre las personas que componen los órganos directivos o la Junta del Patronato con desagregación por sexo. 3. Certificación o declaración responsable con el listado nominal de personas socias desagregadas por sexo. 4. Informe ITA de los tres últimos años, con expresión de número de personas empleadas desglosadas por sexo. 5. Copia del convenio de empresa y acreditación de inscripción en el REGCON de dicho convenio. 6. Copia de la certificación o el distintivo oficial.

5. CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD

CONTRATACIÓN DE MUJERES PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	<p>Se valorará hasta con X puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por el compromiso de emplear en la plantilla que realizará la actividad o proyecto al menos a un X% de mujeres (o a un número concreto). 2. Por el compromiso de emplear para la ejecución del proyecto o actividad a un 50% (o a un número concreto) de mujeres en puestos de gerencia, responsabilidad, cualificados, o con titulación media o superior. 3. Por el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará la prestación, servicio o actividad a X mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el plazo de un mes tras la concesión definitiva: <ul style="list-style-type: none"> » Relación nominal de las mujeres contratadas, indicando fecha de inicio y fin de contrato, así como jornada laboral, y en su caso categoría profesional. » Copia de contratos de trabajo. 2. Con la memoria final: <ul style="list-style-type: none"> » Declaración nominal y numérica de todos los contratos laborales realizados durante la ejecución del proyecto subvencionado. » Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de número de personas empleadas desglosadas por sexo, antigüedad, categoría profesional y bases de cotización.
OBLIGACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se deberán emplear en la plantilla que realizará la prestación, actividad o proyecto al menos a un X% de mujeres (o a un número concreto). 2. Se deberá emplear en la plantilla que ejecute el proyecto o actividad al menos a un 50% (o a un número concreto) de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia, cualificados, o con titulación media o superior. 3. Se deberá emplear en la plantilla que ejecute el proyecto o actividad al menos a un x% (o un número determinado) de mujeres en situación vulnerable o desfavorecida, o en situación de discriminación múltiple, o perceptoras de renta mínima de inserción, o con discapacidad igual o superior al 33%, o víctimas de violencia machista, o desempleadas de larga duración. 	<p>+</p> <p>Certificado de discapacidad, o resolución de percepción de rentas mínimas. O certificado de servicios públicos o de una entidad social, acreditativo de la situación de vulnerabilidad de las personas contratadas.</p>

6. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		VERIFICADOR ASOCIADO
IMPARTIR FORMACIÓN EN IGUALDAD A LA PLANTILLA QUE EJECUTE EL PROYECTO		Certificado expedido por la empresa o persona formadora, indicativo de titulación de la propia formadora, así como de contenidos, duración y relación nominal de personas asistentes.
CRITERIO DE VALORACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el proyecto o actividad.	
OBLIGACIONES	Se deberán impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla o el personal que ejecute el proyecto o actividad.	Diploma o certificado académico de la formación en materia de igualdad de las personas adscritas a la ejecución del proyecto o actividad, con indicación de la entidad formadora, y duración o créditos.
ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL CON FORMACIÓN EN IGUALDAD		
CRITERIO DE VALORACIÓN	Se valorará con X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del proyecto o actividad con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	
OBLIGACIONES	Se deberá adscribir a la ejecución del proyecto o actividad al menos a x personas con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	Se valorará con X puntos a las empresas o entidades que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se comprometan a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Dicho compromiso implica el deber de difundir todas estas medidas y acciones entre el personal adscrito a la ejecución del proyecto o actividad, y entre las personas usuarias o beneficiarias del mismo.	En el plazo de un mes desde la resolución definitiva, se aportará una memoria de las medidas y el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, así como una relación de las acciones de comunicación realizadas al personal adscrito a la ejecución del proyecto y a las personas usuarias o beneficiarias de la actividad.
OBLIGACIONES	Las entidades y empresas beneficiarias de la subvención deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Igualmente se deberán difundir todas estas medidas y acciones entre el personal adscrito a la ejecución del proyecto y entre las personas usuarias o beneficiarias de este.	

8. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS

LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	<p>Se valorará con X puntos por el compromiso de emplear en toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del proyecto o actividad, un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes, evitando 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.</p> <p>Alternativa: Se valorará con X puntos el compromiso de las empresas o entidades empresa de diseñar y aplicar un protocolo específico para la aplicación de un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en toda la documentación y materiales que se generen en la ejecución del proyecto o actividad.</p>	<p>Con carácter anual se deberá presentar en soporte informático copia de toda la documentación, publicidad, cartelería y cuantos materiales escritos o gráficos utilizados se haya producido en el marco de ejecución del proyecto o actividad.</p>
OBLIGACIONES	<p>En toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del proyecto o actividad, se deberá emplear un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes, evitando 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.</p> <p>Alternativa: La empresa o entidad deberá diseñar y aplicar un protocolo específico para la aplicación de un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en toda la documentación y materiales que se generen en la ejecución del proyecto o actividad.</p>	<p>En su caso una copia del protocolo específico para el empleo del lenguaje de género, así como una descripción de la difusión realizada.</p>

9. IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	<p>Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa o entidad de garantizar y acreditar de manera efectiva que no existe una discriminación retributiva entre mujeres y hombres en la prestación de un trabajo de igual categoría profesional en la ejecución del proyecto o actividad.</p>	<p>Herramienta de registro retributivo conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p>
OBLIGACIONES	<p>La empresa o entidad deberá garantizar y acreditar de manera efectiva que no existe una discriminación retributiva entre mujeres y hombres en la prestación de un trabajo de igual categoría profesional en la ejecución del proyecto o actividad</p>	<p>O bien: declaración responsable con la relación nominal con desagregación de sexo y numerada de las personas contratadas adscritas a la ejecución del proyecto o actividad, con indicación de su categoría profesional y el salario base más los complementos de cada una de ellas. Así como el Informe de Trabajadores en Alta (ITA), y el Informe de Datos de Cotización (IDC) de la empresa contratista.</p> <p>En el caso de empresas con más de 50 personas en plantilla se adjuntará una copia de la auditoría retributiva conforme al Real Decreto 902/2020.</p>

10. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	VERIFICADOR ASOCIADO
<p>Se valorará con un máximo de X puntos el compromiso de aplicar alguna o algunas de las siguientes medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar para la plantilla adscrita a la ejecución del proyecto para las personas beneficiarias de la actividad:</p> <p>1. Organización de la jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horarios flexibles de entrada y/o salida. • Jornadas intensivas y no partidas. • Jornadas reducidas en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, adaptación de horarios escolares.) • Jornada intensiva en verano. • Bolsa de horas, o concentración de horas en días o periodos concretos para acumular horas de libre disposición. • Distribución personalizada de la jornada laboral. • Opción de elección o cambio de turnos. • Reducción del tiempo de comida para adelantar hora de salida. • Vacaciones flexibles y a elección de la trabajadora o trabajador. <p>2. Flexibilidad espacial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo a distancia. • Videoconferencias. • Formación online. • Movilidad geográfica. <p>3. Mejoras y beneficios sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad. • Cheques de guarderías o escuelas infantiles. • Ticket o servicio de restaurante subvencionado. • Servicio de transporte o ayudas al transporte. • Seguro médico, de vida o accidentes, o planes de pensiones. <p>4. Mejoras de permisos previstos en la legislación vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación del permiso de paternidad y/o maternidad. • Ampliación del permiso de lactancia. • Permisos retribuidos por cuidados, responsabilidades o acompañamientos médicos. • Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo). • Mejoras de reducción de jornada o excedencias por guarda legal o cuidado de dependientes. 	<p>Con carácter anual se deberá aportar una declaración jurada comprensiva de las medidas de conciliación aplicadas, su contenido, duración y la relación nominal de personas beneficiarias.</p> <p>Dicha declaración deberá suscribirse por el Comité de Empresa, o la representación legal de los y las trabajadoras, o en su defecto ir firmado por las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.</p>

11. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa o entidad concurrente de diseñar y ejecutar acciones de prevención de riesgos laborales y de 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 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.	En el plazo de dos meses desde la concesión definitiva de la subvención se deberá aportar copia del plan de prevención de riesgos laborales, especificando las medidas diferenciadas por sexo diseñadas y aplicadas y la relación nominal de personas beneficiarias adscritas a la ejecución del proyecto o actividad.
OBLIGACIONES	La empresa o entidad beneficiaria deberá diseñar y ejecutar acciones de prevención de riesgos laborales y de 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 los artículos 26.2 y 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.	

12. EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD

EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	Se valorará hasta con X puntos la experiencia y trayectoria acreditada de las personas, entidades o empresas concurrentes 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 proyecto o actividad realizados en los últimos tres años. A tal efecto se deberán acreditar un mínimo de X trabajos y/o un importe mínimo de facturación de estos de X euros	Certificaciones, facturas o contratos mercantiles o profesionales de la experiencia acreditada de al menos tres años en trabajos directamente relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres. Dicha documentación deberá indicar el cliente, el importe y la descripción del trabajo realizado.

13. MEJORAS LABORALES O SALARIALES

MEJORAS LABORALES O SALARIALES		VERIFICADOR ASOCIADO
CRITERIO DE VALORACIÓN	<p>Se valorará con X puntos por el compromiso de la empresa o entidad concurrente de aplicar mejoras laborales a la plantilla que ejecutará el proyecto o actividad. A tal efecto, se otorgarán x puntos por la aplicación de cada una de las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Conversión de contratos temporales en indefinidos. • Conversión de contratos a tiempo parcial a jornada completa. 	<p>Con carácter anual, la empresa o entidad deberá presentar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Declaración nominal de las personas beneficiadas por mejoras laborales, y memoria explicativa de su concreción (salario, jornada, contratos indefinidos, etc). 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.

14. CRITERIO DE INCREMENTO ECONÓMICO

Aunque no conforme estrictamente un criterio de valoración se considera de interés proponer como modelo un clausulado que contemple que en determinadas subvenciones se incremente la cuantía en el caso de que sean mujeres las beneficiarias de la subvención, o en el caso de que entre las personas beneficiarias de la subvención exista un porcentaje de mujeres, o bien en el caso de que exista un número determinado de mujeres socias o de mujeres trabajadoras.

En este caso, las cláusulas deberán indicar el porcentaje de incremento en la cuantía de la ayuda o subvención a percibir conforme a diferentes supuestos.

CRITERIO DE INCREMENTO ECONÓMICO	
CRITERIO DE VALORACIÓN	<p>Se incrementará el 20% el importe de las ayudas establecidas en caso de que:</p> <ul style="list-style-type: none">• La persona beneficiaria sea una mujer, o bien las personas beneficiarias sean al menos un 50% de mujeres, o sean un número mínimo determinado de mujeres.• La entidad o asociación esté compuesta en más de un 50% de mujeres como socias.• La junta directiva o el patronato esté compuesto al menos en un 50% por mujeres.• La entidad o club deportivo integre al menos a un 50% de equipos mixtos o femeninos.• La persona a contratar sea una mujer, o al menos un 50% de las personas a contratar sean mujeres.• La empresa tenga en su plantilla al menos a un 50% de mujeres.

