



O XÉNERO

Guías para a incorporación do principio de igualdade de xénero nas políticas públicas

▶ Guía de apoio para o establecemento de cláusulas sociais de igualdade

COLECCIÓN **INTEGRA O XÉNERO**

GUÍA 2. Guía de apoio para o establecemento de cláusulas sociais de igualdade

Editado por ▼

Deputación da Coruña, 2023

Servizo de Acción social, Cultural e Deportes. Sección de Servizos Sociais

Coordinado por ▼

Eva Ovenza Pereira (Igualdade da Deputación da Coruña)

Autoría ▼

Desenvolvemento Local Galego S.L. (www.deloga.es)

Deseño e maquetación ▼

Decibreiro (www.decibreiro.com)

CONTIDO

PRESENTACIÓN	04
INTRODUCCIÓN	05
QUE CONTÉN ESTA GUÍA?	06
CAPÍTULO 1. AS CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE	07
En que consisten?	08
Legislación e marco normativo	08
Cales son os principais beneficios das cláusulas sociais?	10
Aspectos de mellora: onde é necesario poñer o foco?	10
Sinteticemos	14
Caixa de ferramentas	15
CAPÍTULO 2. A INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE NA CONTRATACIÓN E SUBVENCIÓN PÚBLICAS	16
Como se inclúen as cláusulas sociais de igualdade?	17
Que debe conter unha cláusula social de igualdade?	27
Sinteticemos	28
Caixa de ferramentas	29
CAPÍTULO 3. EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE	30
Criterios xenéricos para a incorporación da perspectiva de xénero	32
Datos desagregados por sexo	34
Formación en materia de xénero e igualdade	35
Emprego non sexista e inclusivo da linguaxe	36
Experiencia e traxectoria en materia de igualdade	37
Persoas físicas ou xurídicas concorrentes	38
Emprego do servizo por parte de usuarias ou beneficiarias	39
Deseño, execución e avaliación contractual con perspectiva de xénero	40
Igualdade retributiva	41
Melloras laborais ou salariais	42
Contratación de mulleres para a execución [do contrato, proxecto ou actividade]	43
Medidas de conciliación	44
Prevenção do acoso sexual e por razón de sexo	45
Prevenção dos riscos laborais con perspectiva de xénero	46
Criterios de incremento económico	46
Caixa de ferramentas	47
GLOSARIO	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

● PRESENTACIÓN

Esta **guía de apoio para o establecemento de cláusulas sociais de igualdade** forma parte da colección de guías de apoio para a incorporación da transversalidade de xénero “**Integra o xénero**” da Deputación da Coruña. Con esta colección búscase un achegamento á perspectiva de xénero dun xeito integral, que permita ao persoal da Deputación e dos concellos integrala no desempeño da súa actividade profesional e reducir as desigualdades de xénero no deseño e na xestión das políticas públicas, os programas e os proxectos que se realicen a nivel provincial.

Esta colección de guías é **resultado dun proceso participativo** co persoal da Deputación e dos concellos da provincia. A partir de ferramentas cuantitativas e cualitativas recompilouse información e detectáronse as principais problemáticas e as necesidades coas que se atopa o persoal no desenvolvemento das súas funcións. Para isto, en primeiro lugar, realizouse un estudo a través dun **cuestionario** sobre as crenzas, as actitudes e as perspectivas do persoal ante o principio de igualdade entre mulleres e homes. En segundo lugar, realizáronse **entrevistas semiestruturadas** co persoal da Deputación, para ampliar a información obtida na enquisa sobre os factores de interese detectados. E, en terceiro lugar, realizáronse **grupos de traballo** para afondar nas necesidades e dar voz ás propostas feitas dende os diferentes servizos e as seccións da Deputación da Coruña e do persoal municipal.

Todas as Administracións públicas teñen que ter en conta o principio de igualdade e a perspectiva de xénero para a toma de decisións, **desde todas as áreas e en todos os procedementos**. Para conseguir un modelo de xestión pública que integre transversalmente o enfoque de xénero, tal e como se esixe desde os organismos internacionais, estatais e autonómicos, é necesaria a capacitación e o traballo coordinado a nivel político, técnico e administrativo.

● INTRODUCCIÓN

Ao falar de cláusulas sociais de igualdade seguro que pensas en “dificultades” ou “descoñecemento”. Descoñecemento respecto a en que consisten, cales son os seus obxectivos, como se elaboran, como incluílas, cales son os seus aspectos legais e normativos, etc.

Esta breve guía busca contribuír á superación destas dificultades e dar ferramentas para incorporar as cláusulas de igualdade nos diferentes procedementos de contratación e subvencións públicas, pois son unha cuestión de igualdade e unha xustiza social.

As cláusulas sociais de igualdade son necesarias para garantir a incorporación do principio de igualdade e para introducir os aspectos que favorecerán a equidade no ámbito laboral, tanto no seo da Deputación coma nas empresas e nas entidades que accedan ás contratacións e ás subvencións públicas. A lexislación estatal e comunitaria de contratos públicos establece a incorporación de criterios sociais como un principio xeral, transversal e estratéxico. Coa incorporación das cláusulas sociais de igualdade nas contratacións e as subvencións públicas, búscase erradicar as discriminacións ou as desigualdades por razón de sexo e fomentar o acceso das mulleres ao emprego e a postos de responsabilidade.

Para a incorporación das cláusulas sociais de igualdade, debemos dar a mesma importancia á fase de redacción do prego (cos criterios de valoración ou as obrigas), á fase da análise e da preparación do contrato ou da subvención (analizar o seu contido para logo incluír as cláusulas máis axeitadas), e á fase de execución e verificación (na que se verificará o seu efectivo cumprimento).

• QUE CONTÉN ESTA GUÍA?

AS CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE

- De carácter introdutorio, para nos familiarizar coas cláusulas sociais. Recolle os conceptos, a lexislación e o marco normativo no que operan, os seus principais beneficios e as súas problemáticas e tamén se sinalan os aspectos clave para a súa incorporación ás Administracións.

A INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE NA CONTRATACIÓN E SUBVENCIÓN PÚBLICAS

- Expóñense os principais aspectos que deben incorporar as cláusulas de igualdade e os procedementos para optimizar o seu uso nos contratos, nas subvencións e nos convenios que se realizan desde as Administracións.

EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE

- Recóllense exemplos concretos e específicos de cláusulas de igualdade a incluír nos contratos, nas subvencións e nos convenios segundo a temática e o aspecto sobre os que se queren incidir desde as Administracións.



CAPÍTULO 1

AS CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE

• EN QUE CONSISTEN?

As cláusulas sociais de igualdade consisten na **inclusión, nos procedementos de contratación e nas subvencións públicas, de criterios que favorecen a incorporación do principio de igualdade** ao introducir aspectos de política social; estes favorecerán a equidade no ámbito laboral. Coas cláusulas sociais búscase:

- **Xerar as condicións laborais de igualdade** entre mulleres e homes nas empresas e nas entidades que executen os contratos públicos ou sexan as beneficiarias de subvencións ou de convenios.
- **Facilitar a inserción laboral** de mulleres en situación de exclusión social, vítimas de violencia de xénero, con discapacidades, etc.
- **Promover o acceso das mulleres ao emprego** e a postos de responsabilidade.
- Facer un **uso inclusivo e non sexista da linguaxe**.
- Poñer en marcha **protocolos para a prevención** do acoso sexual e por razón de sexo.
- Garantir a **igualdade salarial** e a retributiva.
- **Fomentar a formación e a sensibilización** en materia de xénero e de igualdade dentro das empresas e das entidades que traballen coa Administración pública.
- Incorporar as accións de **prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero**.
- Instaurar a **recollida de datos desagregados por sexo** por parte das empresas e entidades, así como a análise, a avaliación e a realización dos informes con perspectiva de xénero.
- Introducir as **medidas de conciliación e a corresponsabilidade** no tecido empresarial e asociativo que traballe directamente coa Administración pública.

• LEXISLACIÓN E MARCO NORMATIVO

— CONTRATACIÓNS

Na actualidade, tanto a lexislación estatal coma comunitaria de contratos públicos, establece **a incorporación de criterios sociais como un principio xeral, transversal, estratéxico** e, nalgúns casos, obrigatorio. No marco de consolidación da súa plena legalidade xogou un papel relevante a **Directiva 2014/24/UE do parlamento europeo e do consello, do 26 de febreiro de 2014, sobre contratación** e pola que se derroga a Directiva 2004/18/CE, pois é de obrigada aplicación e transposición aos estados membro, asumindo como texto a xurisprudencia comunitaria nesta materia. Así, á citada directiva adaptouse a **Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público** (LCSP).

Esta Lei permite incorporar as cláusulas sociais nas condicións do contrato de forma que, xunto a criterios de tipo económico e outras especificacións, se poidan incluír consideracións de tipo social sen que isto constitúa un incumprimento cos principios de libre concorrència, transparencia e discriminación. Cómpre interiorizar, polo tanto, que a LCSP **é un imperativo legal**, como ben recolle nos seus artigos 1.3 e 28.2:

ARTIGO 1. Obxecto e finalidade

3. En toda contratación pública incorporaranse de maneira transversal e preceptiva os criterios sociais e ambientais sempre que garden relación co obxecto do contrato, na convicción de que a súa inclusión proporciona unha mellor relación calidade-prezo na prestación contractual, así como unha maior e mellor eficiencia na utilización dos fondos públicos.

ARTIGO 28. Necesidade e idoneidade do contrato e eficiencia na contratación

2. As entidades do sector público velarán pola eficiencia e polo mantemento dos termos acordados na execución dos procesos de contratación pública, favorecerán a axilización de trámites, valorarán a incorporación de consideracións sociais, ambientais e de innovación como os aspectos positivos nos procedementos de contratación pública e promoverán a participación da pequena e mediana empresa e o acceso sen custo á información, nos termos previstos na presente Lei.

Pese a ser anterior, tamén na **Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes** (LOIMH), o artigo 33 está dirixido aos contratos das Administracións públicas:

ARTIGO 33. Contratos das Administracións públicas

As Administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias, a través dos seus órganos de contratación e, en relación coa execución dos contratos que celebren, poderán establecer condicións especiais co fin de promover a igualdade entre mulleres e homes no marco do seu traballo, de acordo co establecido na lexislación de contratos do sector público.

— SUBVENCÍONS

O marco xurídico que regula a incorporación de cláusulas sociais nas subvencións públicas defínese na **Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de subvencións e no Real decreto 887/2006, do 26 de xullo, polo que se aproba o Regulamento da Lei 38/2003**. Tamén a **LIOMH**, no seu artigo 35, recolle a postura que deben ter as Administracións públicas nas subvencións:

ARTIGO 35. Subvencións públicas

As Administracións públicas, nos plans estratéxicos de subvencións que adopten no exercicio das súas competencias, determinarán os ámbitos nos que, por razón da existencia dunha situación de desigualdade de oportunidades entre mulleres e homes, as bases reguladoras das correspondentes subvencións poidan incluír a valoración de actuacións de efectiva consecución da igualdade por parte das entidades solicitantes. A estes efectos poderanse valorar, entre outras cousas, as medidas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar, de responsabilidade social da empresa, ou a obtención do distintivo empresarial en materia de igualdade regulado no Capítulo IV do Título IV da presente Lei.

Ademais, desde o ámbito municipal, algúns Concellos regulan e mencionan a inclusión da perspectiva de xénero nas subvencións públicas a través das súas ordenanzas, das instrucións ou os plans de igualdade. **Na Caixa de ferramentas poderás atopar algúns exemplos.**

Algúns criterios que non se permiten valorar nas contratacións públicas, mais si nas subvencións son:

- Aspectos referidos á totalidade do cadro de persoal, da empresa ou da entidade, á marxe ou non de que logo se adscriban á realización do proxecto ou á actividade subvencionada.
- Aspectos da empresa ou da entidade previos á execución da prestación e que non se vaian adscribir ao seu desenvolvemento como, por exemplo, a porcentaxe de mulleres no cadro de persoal nos tres últimos anos.
- O fin social ou os obxectivos da entidade ou da empresa recollidos na súa constitución como, por exemplo, que un dos seus obxectivos, fins ou principios sexa a promoción da igualdade en materia de xénero e oportunidades.
- Que teña o seu domicilio fiscal no propio municipio, que xerese emprego local ou que atendese a un mínimo determinado de persoas do ámbito local, etc.

● CALES SON OS PRINCIPAIS BENEFICIOS DAS CLÁUSULAS SOCIAIS?

— **Reducen o gasto público destinado a prestacións sociais.**

O custos da Administración non aumentan pola inclusión das cláusulas sociais. É máis, a medio ou longo prazo, estas cláusulas xeran unha redución en investimento para paliar os efectos das desigualdades sociais, diminuindo o pagamento dos subsidios e das axudas, así como os esforzos dos servizos sociais do territorio.

— **Apoian as políticas sociais con políticas activas que fomentan o emprego.**

Cada vez que se adxudica un contrato ou unha subvención, estase a producir un impacto sobre o mercado económico e o emprego. A través das cláusulas de igualdade, este impacto pódese dirixir a facilitar a cohesión social, reforzar o emprego no territorio e dar oportunidades a persoas menos favorecidas.

— **Producen uns ingresos e unha maior riqueza no territorio grazas á recadación que supón a contratación de novas persoas cotizantes.**

A través da inclusión das cláusulas de igualdade, promóvese a creación de empresas que teñen como obxectivo a creación de emprego para as persoas e os colectivos que teñen maiores dificultades de acceso ao mercado laboral. Apostar por estas empresas, supón un impacto directo nas políticas sociais de emprego.

— **Fomentan a responsabilidade social ao implicar o tecido empresarial.**

Permiten sondar a empresas e entidades dun determinado sector de actividade ou ámbito temático para determinar cal é o seu nivel ou grao de desenvolvemento en materia de igualdade e ata onde pode chegar, así como detectar medidas futuras para poñer en marcha desde a Administración e acadar dese xeito maiores niveis de igualdade nestes ámbitos.

● ASPECTOS DE MELLORA: ONDE É NECESARIO POÑER O FOCO?

Algúns dos erros máis habituais son:

— Introducir cláusulas moi xenéricas e abstractas.

Por descoñecemento ou falta de tempo, adoitan empregarse cláusulas demasiado xenéricas, que **non producen ningún efecto directo e non se poden verificar**. Un exemplo de cláusula demasiado xenérica é: “Incorporarase de forma transversal o principio de igualdade entre mulleres e homes ao cadro de persoal responsable da prestación”.

— Valorar o cumprimento coa normativa vixente.

Adóitanse valorar cláusulas que se refiren ao cumprimento coa normativa e coa lexislación vixentes en materia de igualdade nos pregos e nas bases. Non obstante, este tipo de cláusulas non achega valor engadido, pois **é de obrigado cumprimento** adecuarse ao recollido no marco legal.

— Valorar que se dispoña e se aplique un Plan de Igualdade.

Este erro **xera discriminación entre entidades**. Por unha banda, as empresas con máis de 50 persoas traballadoras están na obriga legal de contar cun Plan de Igualdade, polo que **non é pertinente premialas por algo que teñen a obriga legal de cumprir**. Ademais, a contratación das empresas ou entidades que non dispoñan dun Plan de Igualdade cando estean na obriga de facelo, conforma unha prohibición para a contratación por parte das Administracións públicas recollida na LCSP. Por outra banda, **as empresas con menos de 50 persoas traballadoras veríanse “penalizadas”** cando non están na obriga de telo, pois enténdese que contar cun Plan de Igualdade para dar resposta a esta demanda pode supoñerlles unha carga excesiva.

— Esixir cadros de persoal que cumpran co principio de paridade sen ter en conta o sector ao que pertencen.

Esixir mediante cláusulas que o cadro de persoal estea composto por un 50% de mulleres e un 50% de homes, **sen ter en conta se o sector está fortemente feminizado ou masculinizado**, é un erro. Por exemplo, dificilmente se cumprirá con estes parámetros nun contrato de obras (sector fortemente masculinizado) ou nun servizo de limpeza (fortemente feminizado).

— Valorar a contratación de mulleres en postos cualificados.

É preferible que se incentive a promoción interna de mulleres que xa formen parte do cadro de persoal e se atopen en disposición de prestar o servizo e, pola contra, non introducir cláusulas que valoren positivamente a contratación de mulleres en postos cualificados para a prestación deste servizo.

— Esixir certificacións de igualdade.

Esixir este tipo de certificacións iría actualmente contra a xurisprudencia –Resolución n.º 972/2018 e n.º 549/2020–, pois este tipo de distintivos refírese á empresa no seu conxunto, non á execución do contrato nin á parte da empresa que o realizará. É fundamental en termos legais que **as cláusulas de igualdade que se inclúen nos pregos teñan relación directa coa execución do contrato e sobre o persoal traballador que se vai responsabilizar da súa execución**, e non sobre a empresa ou a entidade en xeral.

— **Incorporar os mesmos criterios nos que concorrerán grandes empresas que en licitacións nas que se presentarán pequenas empresas ou persoas autónomas.**

Débase respectar en todo momento o **principio de proporcionalidade**. Mesmo principio que se deberá aplicar aos contratos en función da contía económica, diferenciando entre as estipulacións para contratos, por exemplo, de 3.000 € e de 300.000 €, ou para contratos cuxa duración é de dous meses con outros que, con prórrogas, poden abarcar ata cinco anos.

— **Incorporar o mesmo tipo de cláusulas a todos os sectores de actividade.**

É un erro introducir as mesmas cláusulas de igualdade en pregos ou bases en sectores que se atopan avanzados en materia de igualdade que noutros ámbitos, onde o retraso na aplicación de criterios en materia de igualdade é amplo.

Ten en conta que...

Mencionar a perspectiva de xénero no título ou no obxecto da contratación ou da subvención non é obrigatorio xuridicamente nin un requisito necesario. Si resulta aconsellable —e pode ser de utilidade tanto para a Administración pública como para as empresas ou entidades— cando sexa relevante, xa que **engade transcendencia ao procedemento**. Ademais, proporciona maior forza ao valor das cláusulas de igualdade e materializa e visibiliza a vontade das Administracións públicas na contratación e na dotación de subvencións; cando se teñen en conta os criterios de igualdade e de xénero, que reflicten un maior grao de compromiso.

Recoméndase **incluir a mención directa só cando é doado xustificala**. A súa mención non pode substituír a inclusión de cláusulas específicas.

• **SINTETICEMOS**

CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE

Inclusión de...

• Criterios nos procedementos de contratación e das subvencións públicas que favorecen a incorporación do principio de igualdade

Mediante as cláusulas de igualdade búscase...

• Xerar as condicións laborais de igualdade



ERROS MÁIS HABITUAIS

• Facilitar a inserción laboral de mulleres

• Introducir cláusulas moi xenéricas e abstractas

• Valorar o cumprimento da normativa vixente

• Protocolos para a prevención do acoso sexual e por razón de xénero

• Valorar que se dispoña e se aplique un Plan de Igualdade

• Esixir cadros de persoal sen ter en conta o sector ao que pertencen

• Garantir a igualdade salarial e retributiva

• Valorar a contratación de mulleres en postos cualificados

• Fomentar a formación e sensibilización

• Esixir certificacións de igualdade

• Incorporar os mesmos criterios para licitacións nas que concorrerán grandes empresas que nas que se presentarán pequenas empresas ou persoas autónomas

• Incorporar o mesmo tipo de cláusulas a todos os sectores de actividade

E TAMÉN:

• o uso inclusivo e non sexista da linguaxe, recollida de datos desagregados por sexo, introducir medidas de conciliación e corresponsabilidade, etc.

• CAIXA DE FERRAMENTAS



RECURSOS AUDIOVISUAIS	ACCESO
Cláusulas de igualdade na contratación pública (en valenciano)	https://n9.cl/o4i0u
Xornadas sobre a Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público. Cláusulas sociais na contratación pública (en castelán)	https://n9.cl/7czuw
O impacto de xénero na contratación de produtos e servizos (en castelán)	https://n9.cl/38lo1



RECURSOS PRÁCTICOS	ACCESO
Listaxe con criterios sociais de igualdade de xénero (en castelán)	https://n9.cl/rap2m
Módulo autoformativo para a incorporación de cláusulas de igualdade en contratos subvencións e convenios (en castelán)	https://n9.cl/dr4zx
Ordenanza municipal da Coruña para a igualdade na diversidade	https://n9.cl/fsio3
Ordenanza de igualdade municipal de Valdepeñas (en castelán)	https://n9.cl/x8k9y
Ordenanza para a igualdade de Mulleres e Homes de Campezo (en castelán)	https://n9.cl/ruedk
Instrución sobre contratación estratéxica no Concello da Coruña	https://n9.cl/01rgi
Instrución para a incorporación de criterios sociais á contratación pública do Concello de Salamanca (en castelán)	https://n9.cl/par48
II Plan de Igualdade do Concello de Oleiros	https://n9.cl/m76bw
IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Lugo	https://n9.cl/3paqu



CAPÍTULO 2

A INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE NA CONTRATAÇÃO E SUBVENCIÓN PÚBLICAS

• COMO SE INCLÚEN AS CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE?

A continuación, preséntase o esquema do **procedemento metodolóxico** para a elaboración e inclusión das cláusulas de igualdade¹:

CÓDIGO DE CORES ▶ **Contratación** **Subvención**

FASES	ETAPAS		
1 ANÁLISE E PREPARACIÓN	Planificación		
	Consultas preliminares		
	Descrición do(s) obxectivo(s)		
	Xustificación		
	Aspectos laborais: – Cadro de persoal necesario e cualificación – Convenio aplicable – Custos laborais		
2 REDACCIÓN	Obrigas legais		
	Prohibicións	Para contratar	Consultar o artigo 171 da LCSP e artigo 2 do Real decreto 901/2020.
		Para concorrer	Consultar os apartados 5 e 6 do artigo 4 da Lei orgánica 1/2002.
	Criterios de admisión (exclusión e selección)	Solvencia técnica	
		Requisitos das entidades beneficiarias	
	Criterios de adxudicación		Criterios de valoración
	Criterios de preferencia ou desempate		
Condicións de execución		Obrigas	
3 EXECUCIÓN E VERIFICACIÓN	Obrigas esenciais		
	Penalidades, rescisión e prohibición		
	Verificación e acreditación		
	Control e avaliación		

¹ Se ben o sistema para a incorporación de cláusulas de igualdade nas subvencións segue un procedemento moi semellante á contratación pública, non é exactamente o mesmo. Por isto, na táboa recóllense as variacións para cada unha delas.

1 — FASE DE ANÁLISE E PREPARACIÓN

En moitas ocasións, abórdase a redacción dos pregos e as bases sen o tempo suficiente para analizar o seu contido e as súas características, e sen que o persoal técnico especializado en igualdade poida achegar o seu coñecemento na materia. Así, **adoita incorrerse no erro de non “particularizar” as cláusulas dun xeito adecuado ás características específicas de cada contrato ou subvención**. Isto ten por consecuencia a inadecuación ou desproporción entre a finalidade perseguida e a realidade das prestacións.

Para a tramitación de calquera procedemento de contratación ou subvención, o ideal é realizar unha **avaliación sobre cal é o seu obxecto**. É recomendable facer unha **lectura da realidade e do contexto social** e, tendo presente o marco normativo de aplicación, seleccionar as cláusulas de igualdade máis axeitadas.

Analizar o contido e as características de cada contrato e de cada subvención significa considerar o seu valor estimado, a súa duración, o seu sector de actividade, o seu obxecto contractual, o cadro de persoal necesario e a súa cualificación, os custes laborais, o nivel de responsabilidade social, etc.

Nesta fase, pódense incluír tanto cláusulas de igualdade coma criterios no contido da propia **definición do obxecto**. Non obstante, tan só se poderán introducir neste ámbito se están vencelladas directamente coa subministración, o servizo ou a obra que conforma o obxecto da prestación. No caso das subvencións, a posibilidade é máis flexible, de forma que poden especificarse os criterios de igualdade nun sentido máis amplo na definición do obxecto.

Prohibición para concorrer nas subvencións

No artigo 13.3 da Lei 28/2003 xeral de subvencións faise mención aos apartados 5 e 6 da *Lei orgánica 1/2002, do 22 de marzo, reguladora no dereito de asociación*, no que se estipulan as prohibicións para concorrer:

Artigo 4.

5. Os poderes públicos non facilitarán ningún tipo de axuda ás asociacións que no seu proceso de admisión ou no seu funcionamento discriminen por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Exemplo de cláusulas de prohibición para concorrer nas subvencións



Non poderán participar e estarán excluídas da concorrencia na presente convocatoria da subvención:

- As persoas físicas ou xurídicas cuxos fins ou obxectivos, sistema de admisión ou acceso, funcionamento, traxectoria, actuación, organización ou status sexan contrarios ao principio de igualdade entre mulleres e homes.
- As persoas físicas ou xurídicas que fosen sancionadas en firme por vía administrativa, laboral ou penal por vulneración do dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo, ou por discriminación salarial, ou por acoso sexual ou moral, ou por calquera outro trato desigual por razón de sexo.
- As entidades ou as empresas que incumpran coas obrigas establecidas na lexislación sobre igualdade de xénero.
- Tampouco poderán ser subvencionadas aquelas actividades que discriminen de forma directa ou indirecta por razón de sexo.

2 — FASE DE REDACCIÓN

Poderán incluírse cláusulas de igualdade...

Na selección como
criterios de admisión
(**requisitos previos**)

Na tramitación ou
licitación como criterios de
adxudicación ou valoración
(**elementos de valoración**)

Como criterios
de preferencia
ou **desempate**

Como
condicións de
execución ou
obrigas

2.1 — NA SELECCIÓN COMO CRITERIOS DE ADMISIÓN (REQUISITOS PREVIOS)

Para as contratacións, poderase requirir que o persoal responsable da execución do obxecto da prestación teña aptitudes específicas, experiencia acreditada e coñecementos técnicos concretos en materia de xénero.

No caso das subvencións, este requirimento poderase ampliar a toda a entidade ou a aspectos da entidade máis amplos que o persoal responsable da prestación.

Ten en conta que...

Estes aspectos poden introducirse tan só como requisito previo cando sexa coherente coa especificidade, o contido e o obxecto da licitación.

Nas contratacións, **a solvencia técnica como requisito previo** é unha forma óptima de incluír cláusulas de igualdade como criterios de exclusión e selección. Así, solicitaráselles que acrediten que están en disposición de executar debidamente a prestación, baseando nesta a súa admisión ou non.

Deste xeito, na fase de presentación de propostas, deberáselles esixir que presenten unha **declaración responsable** na que declaren que asumen e cumpren cos compromisos establecidos en materia de igualdade estipulados para a fase de selección.

Algúns exemplos...



Titulación ou formación do **persoal técnico responsable** da execución en materia de xénero e igualdade.

Experiencia e traxectoria acreditada do **persoal técnico responsable** da execución en materia de xénero e igualdade.

Ten en conta que...

No caso das subvencións, resulta de interese social e proporcionado incluír **requisitos específicos de acceso** cando nunha convocatoria para un sector específico resulte necesario avanzar na eliminación de desigualdades entre mulleres e homes, corrixir a baixa representatividade das mulleres nos órganos directivos, entre as persoas beneficiarias da actividade, no propio cadro de persoal que vai executar o proxecto, etc.

Outros exemplos de requisitos das entidades beneficiarias poderían ser:

- Tan só poderán concorrer á subvención de axudas á contratación aquelas empresas nas que, polo menos, o 40% dos cargos directivos estean ocupados por mulleres.
- Tan só poderán ser beneficiarios da subvención aqueles clubs deportivos nos que, polo menos, o 30% das licencias federativas sexan de mulleres.
- Tan só se poderán beneficiar das subvencións para a capacitación profesional aquelas empresas que contraten a profesionais para o seu desenvolvemento que contén cunha formación mínima de 200 horas en materia de xénero e igualdade.

2.2 — NA TRAMITACIÓN OU LICITACIÓN COMO CRITERIOS DE ADXUDICACIÓN OU VALORACIÓN (ELEMENTOS DE VALORACIÓN)

No caso das contratacións, cómpre que sempre cumpran coa normativa vixente e manteñan coherencia coa natureza e co contido do obxecto da prestación. Ademais, deberanse establecer claramente nos pregos (licitacións) ou bases (subvencións):

- Os criterios que se van valorar;
- Que puntuación se lle vai atribuír a cada un deles;
- Indicar como se vai proceder á súa avaliación. No caso dos contratos, cómpre que sexa específica e cuantificable de forma obxectiva (cuantitativa). Pola contra, no caso das subvencións, esta pode facerse de forma obxectiva (cuantitativa) ou mediante unha valoración cualitativa.

É necesario que as cláusulas sexan específicas a cada contrato ou subvención, e non resultado dun “copia e pega” de criterios observados en pregos e bases que nada teñen que ver co obxecto da prestación.

Exemplos concretos para CONTRATOS



- Compromiso de implementar accións específicas en materia de xénero e igualdade (formación, selección de persoal, atención, promoción interna, representación, etc.).
- Incorporación da perspectiva de xénero no plan de prevención de riscos laborais.
- Compromiso de implementar medidas dirixidas a facilitar a conciliación entre a vida laboral, a persoal e a familiar e a corresponsabilidade (flexibilidade horaria, permisos e excedencias, melloras nas reducións de xornada, ampliación dos permisos por maternidade/paternidade, etc.).

Exemplos concretos para SUBVENCIONES



- Que a entidade teña entre os seus obxectivos estatutarios ou a finalidade social da entidade a promoción da igualdade.
- Que o seu cadro de persoal estea composto por un número mínimo de mulleres no momento de presentar a proposta.
- Que conte nos seus órganos directivos cunha porcentaxe determinada de mulleres.
- Que apliquen determinadas políticas de igualdade á totalidade do seu cadro de persoal, e non tan só a aquelas que prestarán a actividade ou servizo que será obxecto da subvención.

En moitas ocasións, trátase de convocatorias que se repiten anualmente. Nestes casos **convén comezar con elementos de valoración accesibles e ir subindo de forma gradual as esixencias ao longo do tempo**. Deste xeito, iráselle esixindo (mediante a súa valoración) ás persoas físicas ou xurídicas que concorran unha mellora progresiva en materia de xénero e igualdade para acadar cos puntos establecidos nas cláusulas de igualdade.

2.3 — COMO CRITERIOS DE PREFERENCIA OU DESEMPATE

No caso das contratacións, deben estar vencelladas co obxecto da prestación e abranguer medidas das que dispoña a empresa –ou que se comprometa a implementar– a maiores, é dicir, as medidas que favorezan a igualdade de trato e as oportunidades que non estean estipuladas na normativa vixente e que xa sexan obrigatorias.

En caso de non contar cos medios necesarios –materiais, de tempo, persoais– para deseñar e introducir os criterios específicos de preferencia e desempate para algún contrato, no apartado 2 do artigo 147 da LCSP recóllense (por orde de aplicación) os criterios de desempate a aplicar. Para consultalos, preme na seguinte ligazón: <https://n9.cl/kybn9y>.

EXEMPLOS CONCRETOS



Acreditación da adopción de medidas encamiñadas a posibilitar a conciliación das persoas responsables da execución da prestación.

Estar en disposición, sen ter a obriga legal de facelo, dun Plan de Igualdade.

2.4 — COMO CONDICIÓN DE EXECUCIÓN OU OBRIGAS

As cláusulas de igualdade como criterios de execución para os contratos e como obrigas para as subvencións, se finalmente gozan da subvención ou contrato, recollen a obriga de cumprir coas condicións establecidas. Estas detallan como se debe desenvolver a prestación na práctica, debendo establecerse os criterios de igualdade que máis se adecúen ás necesidades e aos obxectivos de cada prestación. Ademais, se son establecidas con carácter esencial, o seu incumprimento pode supoñer a imposición de sancións ou penalidades ou, incluso, a resolución do contrato ou o reintegro da contía subvencionada.

EXEMPLOS CONCRETOS



Esixir que entre o persoal responsable da prestación haxa alguén con formación acreditada de 200 horas como mínimo en materia de xénero e igualdade.

Esixir a elaboración ou dispoñer dun protocolo contra o acoso sexual e por razón de xénero en relación ás persoas adscritas para a execución da prestación.

Esixir as medidas de conciliación para o persoal profesional responsable da execución da prestación.

Esixir o uso inclusivo e non sexista da linguaxe e da comunicación, tanto escrita coma audiovisual.

Ten en conta que...

Nos pregos de contratación deberase especificar que, en caso de realizar a subcontratación dalgún servizo a outra entidade, tamén deberá cumprir con todas as obrigas en materia de xénero que formaran parte dos requisitos para a adxudicación do contrato ou da subvención. Polo tanto, a entidade contratada ou subvencionada deberá comprobar o cumprimento deste conxunto de obrigas por parte do organismo subcontratado antes do comezo da súa prestación.

Respecto aos criterios de adxudicación e de execución, cómpre ter presente que **non se pode**:

1. Establecer as cláusulas sobre aspectos que non gardan unha relación directa coa prestación do contrato.
2. Esixir as cuestións que van máis alá do cadro de persoal responsable de executar o contrato.
3. Valorar as políticas de igualdade que unha empresa desenvolvese anteriormente á prestación do contrato, pois non está relacionado coa súa execución. Isto non debe confundirse coa posibilidade legal de establecer un requisito de solvencia técnica relacionado coa experiencia e traxectoria en materia de igualdade de xénero ou valorar a experiencia e a formación do persoal adscrito á prestación do contrato.
4. Valorar a composición da Xunta Directiva ou de accionistas, pois non está adscrita á execución do contrato.
5. Valorar a tipoloxía xurídica da empresa ou entidade, así como tampouco os seus obxectivos fundacionais, polos mesmos motivos.

Todo isto si é valorable nos procedementos de subvencións públicas.

E QUE PASA COS CONVENIOS PÚBLICOS?

Non existe unha normativa específica para os convenios. Os convenios públicos, pola súa natureza xurídica, a súa propia definición e a normativa reguladora, non son un contrato nin tampouco unha subvención.

Poden incluírse no espectro das subvencións públicas, por ser **unha axuda ou “subvención” outorgada sen concorrència pública**. Se ben se concreta que as subvencións deben outorgarse a partir dunha convocatoria e dunha concorrència pública, existen supostos nos que se pode conceder dun xeito directo, tal e como se establece no artigo 22 e artigo 23 da *Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de subvencións*. Polo tanto, **poden considerarse subvencións de concesión directa**.

Ao ser de concesión directa, **as cláusulas de igualdade nos convenios deberán ser establecidas sempre como obrigas**. Deste xeito, deberán figurar claramente no convenio de colaboración e deben estar subscritas e asumidas pola entidade, pola empresa ou pola persoa beneficiaria.

3 — FASE DE EXECUCIÓN E VERIFICACIÓN

Esta fase é primordial para que as cláusulas sexan verdadeiramente eficientes, teñan un impacto real, respecten os criterios estipulados e a normativa vixente, que velen polo seu impacto estratéxico. Algúns erros e omisións que se adoitan cometer respecto a esta fase nos pregos ou bases son:

- **Non introducir ningún sistema de control.** No mellor dos casos adóitanse empregar fórmulas tales como “o organismo contratante ou adxudicador da subvención poderá requirir á empresa ou entidade adxudicataria en calquera momento que acredite o efectivo cumprimento das cláusulas sociais de igualdade coas que se comprometeu”.
- **Non fixar ningún tipo de sanción,** penalización ou consecuencia.
- **Non estipular a documentación específica a entregar** coa que acreditar ou verificar o seu cumprimento.

Para evitar estes erros **é esencial especificar nos pregos e nas bases un procedemento automático e homoxéneo a través do cal se acredite o seu cumprimento**, e asignar funcións e prever sancións, ao tempo que se determinan os **mecanismos de control que vai empregar** a Administración.

Correspóndelle sempre á empresa ou á entidade (e sen requirimento previo) acreditar o seu cumprimento achegando a documentación solicitada. E, de non facelo, deberánselle aplicar as sancións, as penalizacións ou as consecuencias correspondentes. Así, nos pregos e nas bases deberase establecer, ademais, un sistema de penalidades ou sancións, que determinan os casos nos que o incumprimento dun criterio especial de execución sexa causa de resolución, aínda que respectando sempre o principio de proporcionalidade.

ENTÓN, QUE DEBE CONTER UN PROCEDEMENTO DE CONTROL E VERIFICACIÓN DE CONTRATACIÓN?

- 1 / Sinalar nos pregos que, en relación á Lei 9/2017 de contratos do sector público (LCSP), todas as cláusulas para a igualdade constitúen as obrigas contractuais esenciais e dáselles o máximo valor contractual.
- 2 / Indicar expresamente que o seu incumprimento implicará a aplicación de sancións, a non renovación en caso de posibles prórrogas, a posible resolución do contrato e/ou incorrer nunha futura prohibición para contratar coas Administracións públicas.
- 3 / Asociar cada cláusula de igualdade a un indicador, que remitirá a un sistema de control e a acreditación do seu cumprimento estandarizado, cuxa descrición deberá incluírse nos propios pregos. Estes indicadores permitirán verificar o cumprimento de cada cláusula, ao examinar a documentación e cotexala coas obrigas e cos compromisos adquiridos pola empresa ou entidade.
- 4 / Deixar claro que a carga e a obriga de acreditar o cumprimento das cláusulas corresponderán á empresa ou entidade, sempre e, en todo caso, como previamente se recolleu no prego.
- 5 / Asignar a función de control e de verificación á persoa responsable do contrato ou ao órgano de seguimento da Administración pública. A esta, tamén lle corresponderá iniciar un expediente sancionador ou de resolución do contrato en caso de incumprimento.

EXEMPLOS CONCRETOS



Cubrir un cuestionario de avaliación en relación coas condicións especiais de execución establecidas.

Esixir ás empresas e ás entidades a realización de reunións periódicas coa Administración para o seguimento, o control e a verificación do cumprimento cos criterios solicitados. É a propia Administración a que determina os prazos concretos de reunión, que se prolongan durante a vixencia do contrato/subvención.

Proposta específica:

Ao comezo de cada anualidade durante a vixencia do contrato/subvención, a entidade deberá presentar un informe de seguimento e de avaliación no que indique as medidas concretas postas en marcha e a relación do cadro de persoal beneficiado delas. Estes datos deberán estar desagregados por sexo sobre o total do cadro de persoal responsable da execución da prestación, así como sobre o total de cada sexo. En caso de darse asimetrías nas persoas beneficiarias das medidas por sexo, deberanse xustificar os motivos.

Ten en conta que...

- Os criterios de execución e **as condicións especiais de execución considéranse as obrigas contractuais esenciais**. En caso de incumprimento e, en función da gravidade, poderanse aplicar as seguintes sancións:
 - **Imposición de penalidades en función da gravidade**, que o órgano de contratación deberá estimar, ata un máximo do 10% do prezo do contrato.
 - **Resolución do contrato** por incumprimento culpable, pode implicar tamén a inhabilitación para licitar durante 2 anos en calquera procedemento público.
 - **Non renovación** do contrato no caso de que se prevea a posibilidade de prórrogas.
- A empresa ou a entidade contratista estará obrigada ao cumprimento de todos os criterios de adxudicación e as condicións especiais de execución do contrato en materia de xénero. Ademais, debe presentar a documentación sinalada no presente prego para a verificación do seu cumprimento.
- A persoa responsable ou a unidade de seguimento do contrato deberán verificar a documentación presentada, e avaliar a adecuación e a conformidade respecto dos criterios de adxudicación, ademais das condicións especiais de execución de xénero asumidas polo contratista.
- A persoa responsable ou a unidade de seguimento do contrato deberán informar sobre os posibles incumprimentos do contratista en materia de cláusulas de xénero, e no seu caso, propoñer o inicio do procedemento de imposición de penalidades ou de resolución do contrato.

E QUE DEBE CONTER UN PROCEDEMENTO DE CONTROL E VERIFICACIÓN DE SUBVENCIONS PÚBLICAS?

- 1/ Un sistema homoxéneo de control e de verificación do cumprimento.
- 2/ Unha advertencia detallada das consecuencias do incumprimento das cláusulas.
- 3/ Unha indicación da documentación concreta coa que se acreditará o seu efectivo cumprimento (verificador).
- 4/ Unha asignación da función de control e de verificación e, se é o caso, do inicio do expediente sancionador.

PROPOSTA ESPECÍFICA DE CLÁUSULA DE CONTROL E DE VERIFICACIÓN PARA AS SUBVENCIONS PÚBLICAS:

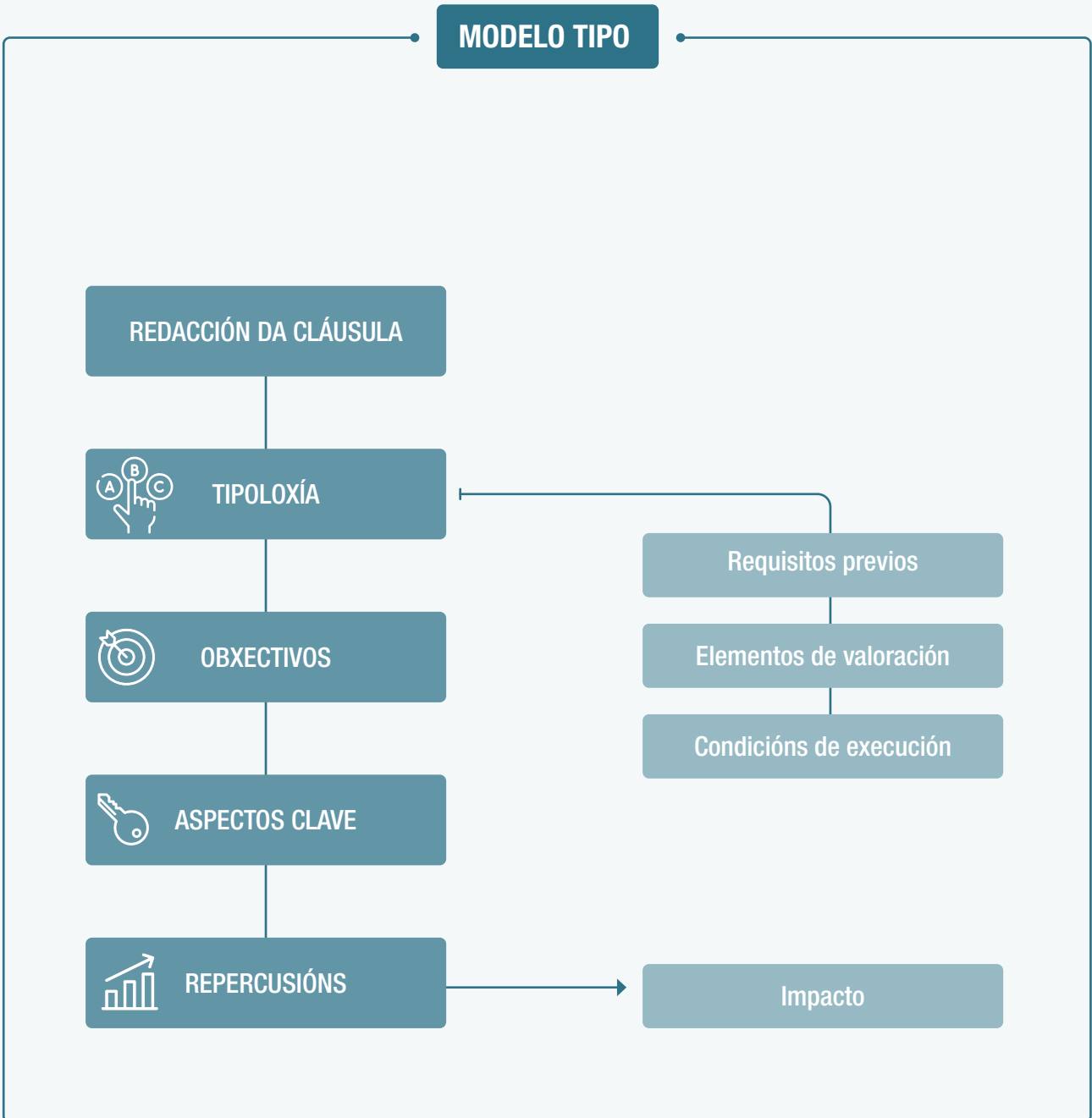
- Os criterios de valoración e as obrigas en materia de xénero e igualdade recollidas nas bases reguladoras e/ou que fosen asumidas polas persoas ou entidades beneficiarias serán de obrigado cumprimento.
- As persoas ou as entidades beneficiarias están na obriga de acreditar o seu cumprimento conforme á documentación requirida e a someterse ás actuacións de control e de comprobación.
- En caso de incumprimento, en función da súa gravidade, cualificaranse como infraccións leves, graves ou moi graves, derivándose as sancións previstas na lexislación de subvencións.
- En caso de incumprimento, procederase a iniciar de oficio o correspondente expediente sancionador.

• QUE DEBE CONTER UNHA CLÁUSULA SOCIAL DE IGUALDADE?

Unha cláusula social de igualdade debe estar perfectamente delimitada e pechada, sen dar lugar a múltiples interpretacións. Para isto, ten que incluír:

- **Tipoloxía.** Especificar se a cláusula é un requisito previo, un elemento de valoración, un criterio de desempate ou unha condición de execución. Ademais, deberase indicar se é axeitada en todos os contextos ou tan só nalgúns casos (por exemplo, os Plans de Igualdade tan só poden ser valorables cando empresas ou entidades que non están na obriga de contar con eles, dispoñen dun, mentres que debe ser un criterio de execución para as empresas ou as entidades que están na obriga legal de contar con el).
- **Obxectivos.** Definir os fins que se perseguen.
- **Aspectos clave.** Describir todos aqueles aspectos necesarios e fundamentais a considerar para a súa implementación e a súa execución.
- **Repercusións esperadas.** Recoller o proceso que supón a súa aplicación tanto para a Administración coma para as empresas ou as entidades.

• SINTETICEMOS



• CAIXA DE FERRAMENTAS



RECURSOS METODOLÓXICOS	ACCESO
Guía práctica sobre a inclusión de cláusulas sociais na contratación pública (en castelán)	https://n9.cl/gnzn4
Guía metodolóxica para a inclusión de cláusulas para a igualdade entre mulleres e homes na contratación e subvencións públicas (en castelán)	https://n9.cl/0npcx
Incorporación de cláusulas de igualdade en contratos, subvencións e convenios públicos (en castelán)	https://n9.cl/fudk9



RECURSOS AUDIOVISUAIS	ACCESO
Estudo de caso: os informes de xénero (en castelán)	https://n9.cl/462ii4
Que é avaliar o impacto de xénero? (en castelán)	https://n9.cl/xtuk6
Análise da aplicación de cláusulas sociais para a igualdade en contratos e subvencións (en castelán)	https://n9.cl/g9fkz



CAPÍTULO 3

EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE

Neste capítulo recóllense exemplos específicos de cláusulas sociais de igualdade como criterios de adxudicación e de condicións de execución para os contratos. Tamén se recollen os criterios de valoración e as obrigas para as subvencións. Estes exemplos son susceptibles de ser copiados e adaptados nos pregos de contratación ou nas bases reguladoras para as subvencións.

Nas seguintes páxinas, os exemplos específicos de cláusulas sociais de igualdade están divididos segundo o obxectivo buscado coa súa incorporación. Como se recolle na seguinte táboa, a cada criterio outórgaselle unha marca de cor (**ver lenda**) e tamén se indica de forma textual.

CONTRATACIÓNS PÚBLICAS	Criterios de adxudicación	Voluntariedade
	Condicións de execución	Obrigatoriedade
SUBVENCIONES PÚBLICAS	Criterios de valoración	Voluntariedade
	Obrigas	Obrigatoriedade

• CRITERIOS XENÉRICOS PARA A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMIENTO
VOLUNTARIEDADE		<p>Valorarase con [inserir número] puntos o compromiso da empresa ou a entidade adxudicataria de incorporar a perspectiva de xénero; ou adoptar as medidas de igualdade; ou aplicar as medidas de conciliación. As propostas técnicas valoraranse de forma obxectiva, outorgando [inserir número] puntos por cada un dos seguintes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se para o deseño das medidas se achega unha diagnose ou unha análise sobre a situación de igualdade na empresa, no cadro de persoal que executará o contrato, e sobre as persoas beneficiarias: [inserir número] puntos. • Se para o deseño das medidas se achega unha descrición da metodoloxía empregada, un cronograma, un orzamento e unha repartición das tarefas e das responsabilidades claro: [inserir número] puntos. • Se se designa como responsable de igualdade a alguén do cadro de persoal con formación acreditada, ou se contrata persoal técnico en igualdade cunha formación mínima de 300 horas na materia: [inserir número] puntos. • Se se inclúe un plan de avaliación e seguimento con indicadores e unha memoria final: [inserir número] puntos. 	<p>Achegarase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia da diagnose ou da análise realizada. • Memoria das medidas adoptadas, do orzamento, do cronograma e das funcións asignadas (con carácter anual). • Memoria final de impacto e avaliación das medidas de igualdade (con carácter anual). • Certificación da empresa que exprese a designación nominal da persoa responsable de igualdade, ou copia do contrato laboral profesional e os seus certificados formativos e profesionais. • Listaxe comprensiva de todas as accións de comunicación realizadas para dar a coñecer as medidas adoptadas – tanto a nivel interno coma externo– e unha copia en soporte informático destas.

CONTRATACIÓNS	SUBVENCÍONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
	OBRIGATORIEDADE	<p>Deberase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar e achegar unha diagnose que identifique as desigualdades e estableza os obxectivos específicos no ámbito da actividade a subvencionar. Esta diagnose deberá contemplar diferentes situacións, as necesidades, os intereses e as problemáticas específicas. • Establecer accións e actividades específicas que aborden directamente as desigualdades identificadas na diagnose previa, e contemplando un cronograma, un orzamento e un reparto de tarefas e unha asignación de responsabilidades. • Achegar unha memoria final sobre o impacto de xénero do proxecto ou actividade. 	<p>Achegarase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia da diagnose realizada. • Memoria final. <p>Coa memoria final achegarase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrición das medidas e das actividades, onde se especifica o orzamento, o cronograma e a asignación de tarefas. • Informe de avaliación con perspectiva de xénero, con avaliación de impacto, os datos desagregados por sexo e a especificación dos indicadores empregados. • Listaxe das accións de comunicación realizadas para dar a coñecer as medidas adoptadas – tanto a nivel interno coma externo– e unha copia en soporte informático destas.

• DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
VOLUNTARIEDADE	VOLUNTARIEDADE	Valorarase con [inserir número] puntos o compromiso da empresa ou a entidade de achegar unha memoria con datos desagregados por sexo das persoas usuarias ou beneficiarias (da prestación contractual/ da actividade subvencionada) e do persoal adscrito á execución (do contrato, proxecto ou actividade). Deberase indicar a metodoloxía empregada para a súa obtención.	Antes da emisión da factura final, a empresa ou a entidade deberá achegar unha memoria cos datos desagregados por sexo e unha descrición da metodoloxía empregada para a súa obtención.
OBRIGATORIEDADE	OBRIGATORIEDADE	A empresa ou a entidade adjudicataria deberá achegar unha memoria con datos desagregados por sexo das persoas usuarias ou beneficiarias (da prestación contractual ou da actividade subvencionada) e do persoal adscrito á execución (do contrato / do proxecto ou actividade). Deberase indicar a metodoloxía empregada para a súa obtención.	

• FORMACIÓN EN MATERIA DE XÉNERO E IGUALDADE

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
VOLUNTARIEDADE	VOLUNTARIEDADE	Valorarase con [inserir número] puntos por cada persoa que se adscriba á execución (do contrato / do proxecto ou actividade subvencionada) cunha formación mínima de [inserir número] horas en materia de xénero e igualdade.	Achegarase: <ul style="list-style-type: none">• Certificado expedido pola empresa ou persoa formadora, indicativo de titulación da propia persoa formadora, así como dos contidos, duración e relación nominal das persoas asistentes adscritas á execución (do contrato, proxecto ou actividade subvencionada).• Certificado académico da formación en materia de xénero e igualdade das persoas adscritas á execución (do contrato, proxecto ou actividade subvencionada), con indicación da entidade formadora, a duración e os créditos.
OBRIGATORIEDADE	OBRIGATORIEDADE	A persoa ou persoas coordinadoras deberán ter unha formación mínima de [inserir número] horas en materia de xénero e igualdade.	

• EMPREGO NON SEXISTA E INCLUSIVO DA LINGUAXE

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
VOLUNTARIEDADE	VOLUNTARIEDADE	<p>Valorarase con [inserir número] puntos o compromiso de empregar toda a documentación, a publicidade, as imaxes ou os materiais evitando calquera representación ou conceptualización estereotipada ou sexista, fomentando unha imaxe con valores na igualdade, a paridade, a presenza equilibrada, a diversidade, a pluralidade de identidades e a corresponsabilidade.</p>	<p>Con carácter anual, achegarase a través de soporte informático:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia de toda a documentación, publicidade, cartelería e demais materiais (escritos e gráficos) elaborados ou que se empregasen no marco da execución [do contrato, proxecto ou actividade].
OBRIGATORIEDADE	OBRIGATORIEDADE	<p>Deberase empregar en toda a documentación, a publicidade, as imaxes ou os materiais xerados con motivo da execución (do contrato / do proxecto ou actividade subvencionada) unha linguaxe inclusiva e non sexista, evitando calquera representación ou conceptualización estereotipada ou sexista, e fomentando unha imaxe con valores na igualdade, a paridade, a presenza equilibrada, a diversidade, a pluralidade de identidades e a corresponsabilidade.</p>	<p>Cando proceda, no marco de tres meses desde a formalización (do contrato ou a resolución definitiva), deberase achegar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrición da difusión realizada entre o persoal adscrito á execución (do contrato, proxecto ou actividade subvencionada) e demais persoas ou entidades que elaboren materiais no seu marco.

• EXPERIENCIA E TRAXECTORIA EN MATERIA DE IGUALDADE

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMIENTO
VOLUNTARIEDADE	VOLUNTARIEDADE	<p>Valorarase con ata [inserir número] puntos a experiencia e a traxectoria acreditada da(s) persoa(s) designada(s), da empresa ou entidade (adxudicataria do contrato ou concorrente á subvención) en materia de xénero e igualdade, a través da relación dos principais servizos ou dos traballos de carácter similar ao obxecto realizados nos últimos tres anos. Deberase acreditar tal experiencia a través dun mínimo de [inserir número] horas de traballo ou un mínimo de [inserir número] traballos.</p>	<p>Achegarase: Certificacións, facturas ou contratos de traballo mercantís ou profesionais da experiencia acreditada en traballos en materia de xénero e igualdade. Nesa documentación farase chegar a clientela, o importe e unha descrición do traballo realizado.</p>

• **PERSOAS FÍSICAS OU XURÍDICAS CONCORRENTES**

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
	VOLUNTARIEDADE	<p>Valorarase ata con [inserir número] puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que entre os seus fins estatutarios, finalidade social ou obxectivo fundacional figure como obxectivo o fomento da igualdade de mulleres e homes. • Acreditación de que a porcentaxe de mulleres da entidade en órganos directivos ou de administración, ou na Xunta do Patronato, sexa como mínimo do 40%. • Dispoñer dun convenio colectivo de empresa, ou melloras laborais, que prevea medidas específicas para mellorar a igualdade entre mulleres e homes. • Acreditación de que o número de persoas asociadas compúxose como mínimo nun 50% de mulleres nos últimos tres anos. • Acreditación de que o cadro de persoal da empresa ou da entidade compúxose polo menos nun 50% de mulleres durante os últimos tres anos. 	<p>Achegarase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia dos estatutos ou da escritura pública fundacional. • Certificación sobre as persoas que compoñen os órganos directivos ou a Xunta do Patronato cos datos desagregados por sexo. • Certificación ou declaración responsable coa listaxe nominal de persoas socias cos datos desagregados por sexo. • Informe ITA dos últimos tres anos co número de persoas desgregado por sexo. • Copia do convenio de empresa e da acreditación de inscrición no REGCON dese convenio.

• EMPREGO DO SERVIZO POR PARTE DE USUARIAS OU BENEFICIARIAS

CONTRATACIÓNS	SUBVENCÍONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
	VOLUNTARIEDADE	<p>Valorarase ata con [inserir número] puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O compromiso de que o número de mulleres beneficiarias ou usuarias do proxecto ou actividade a subvencionar non sexa inferior ao 50% do total. • Que a persoa perceptora da subvención sexa muller (ou que entre o número de persoas preceptoras haxa un número mínimo determinado de mulleres). • Que a persoa perceptora da subvención sexa unha muller (ou número mínimo de mulleres, unha porcentaxe sobre o total) en risco de exclusión acreditable (por exemplo: fogar monomarental, perceptora da RISGA, cunha discapacidade igual ou superior ao 33%, vítima de violencia de xénero, deasempregadas de longa duración, etc.). 	<p>Antes da emisión da factura final, a empresa ou a entidade deberá achegar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración co número total de persoas usuarias ou beneficiarias do proxecto ou actividade desagregado por sexo. • Follas de sinaturas ou asistencia ou explicación do sistema de cómputo.

• DESEÑO, EXECUCIÓN E AVALIACIÓN CONTRACTUAL CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

CONTRATACIÓNS	SUBVENCÍONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
VOLUNTARIEDADE		<p>Valorarase con ata [inserir número] puntos o compromiso de deseñar, executar e avaliar a prestación contractual con perspectiva de xénero. Para isto deberanse incorporar, polo menos, os seguintes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As desigualdades que afecta ás mulleres na diagnose do proxecto, nos seus obxectivos e nas actividades previstas a realizar. • Incluír nas accións do proxecto as necesidades específicas, as diferentes situacións, os intereses, as aspiracións e as problemáticas cos que se topan mulleres e homes. 	<p>Antes da emisión da factura final, a empresa ou entidade adxudicataria deberá achegar unha memoria técnica cos seguintes contidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnose previa relativa á desigualdade de xénero no marco da prestación. • Actuacións correctoras deseñadas e efectivamente aplicadas. • Avaliación do impacto en materia de xénero para as persoas beneficiarias da prestación e/ou para o cadro de persoal, e o achegamento dos datos desagregados por sexo e indicadores específicos.

• IGUALDADE RETRIBUTIVA

CONTRATAÇÕES	SUBVENCIÓNS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
	VOLUNTARIEDADE	<p>Valorarase con [inserir número] puntos o compromiso de garantir e acreditar de forma efectiva que non existe unha discriminación retributiva entre mulleres e homes na prestación dun traballo de igual valor e/ou categoría profesional.</p>	<p>Achegarase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A <u>Ferramenta de Rexistro Retributivo</u> cumprimentada conforme ao Real decreto 902/2022, ou ben a declaración responsable coa relación nominal das persoas contratadas adscritas á execución (do contrato / do proxecto ou actividade subvencionada) desagregada por: sexo, categoría profesional, salario base e complementos salariais e extrasalariais para cada unha delas; • O Informe de Traballadores en Alta (ITA); • O Informe de Datos de Cotización (IDC). <p>En caso de que a empresa conte con máis de 50 persoas traballadoras no seu cadro de persoal, axuntarase unha copia da auditoría retributiva conforme ao Real decreto 902/2020.</p>
OBRIGATORIEDADE		<p>A empresa adxudicataria deberá garantir e acreditar de forma efectiva para o cadro de persoal que execute o contrato a non existencia de discriminación retributiva entre mulleres e homes na prestación dun traballo de igual valor e/ou categoría profesional.</p>	

• MELLORAS LABORAIS OU SALARIAIS

CONTRATAÇÕES	SUBVENCIÓNS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
	VOLUNTARIEDADE	<p>Valorarase con [inserir número] puntos o compromiso da empresa ou da entidade concorrente de aplicar melloras laborais ao cadro de persoal, que executará o proxecto ou actividade. A tal efecto, outorgaranse [inserir número] puntos pola aplicación de cada unha das seguintes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melloras sobre as condicións laborais e salariais que superen o disposto no Estatuto dos Traballadores, ou no convenio colectivo sectorial e territorial ou, de ser o caso, da propia empresa, e se comprometa a aplicalas ao persoal que executará o proxecto ou actividade. • Conversión de contratos temporais en definitivos. • Conversión de contratos a tempo parcial a xornada completa. 	<p>Con carácter anual, a empresa ou entidade deberá presentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración nominal das persoas beneficiadas por melloras laborais, e memoria explicativa da súa concreción (salario, xornada, contratos indefinidos, etc.). • Informes ITA e certificado da Seguridade Social co número de persoas traballadoras, bases de cotización, sexo e antigüidade na empresa, referidos á data de formalización do contrato e un ano despois.

• **CONTRATACIÓN DE MULLERES PARA A EXECUCIÓN (DO CONTRATO, PROXECTO OU ACTIVIDADE)**

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
VOLUNTARIEDADE	VOLUNTARIEDADE	<p>Valorarase con [inserir número] puntos o compromiso de empregar no cadro de persoal que execute (o contrato / o proxecto ou actividade subvencionada) e durante toda a prestación, a [inserir número] mulleres (ou ao [inserir número]% de mulleres sobre o total de persoal adscrito á súa execución).</p>	<p>No prazo dun mes, (tras a formalización do contrato ou desde que se produzan novas contratacións), a concesión definitiva, achegarase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación nominal de persoas empregadas indicando: sexo, data de comezo e fin de contrato, tipo de xornada laboral e categoría profesional. • Copia dos contratos de traballo. <p>Na fase de execución do contrato, e con carácter anual ou coa memoria final, achegarase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración nominal e numérica de todos os contratos realizados (na última anualidade ou durante a execución do proxecto subvencionado). • Informe de Traballadores en Alta (ITA) e certificado da Seguridade Social, co número de persoas empregadas desagregado por sexo, antigüidade, categoría profesional e base de cotización.
OBRIGATORIEDADE	OBRIGATORIEDADE	<p>Deberase empregar no cadro de persoal que execute (o contrato / o proxecto ou actividade subvencionada) e durante toda a prestación, a [inserir número] mulleres (ou ao [inserir número]% de mulleres sobre o total de persoal adscrito).</p>	

• MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
VOLUNTARIEDADE	VOLUNTARIEDADE	<p>Valorarase cun máximo de [inserir número] puntos o compromiso de aplicar algunha ou algunhas das seguintes medidas de conciliación entre a vida persoal, laboral e familiar para o persoal adscrito á execución (do contrato / do proxecto ou actividade subvencionada):</p> <p>Organización da xornada laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade horaria na entrada e/ou saída. • Xornadas intensivas e non partidas. • Vacacións flexibles a disposición do persoal traballador. <p>Flexibilidade espacial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teletraballo ou traballo a distancia. • Formación online. • Mobilidade xeográfica. <p>Melloras de permisos na lexislación vixente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permisos retribuídos por coidados, responsabilidades ou acompañamentos médicos. • Melloras na redución de xornada ou excedencia por garda legal ou coidado de persoas dependentes. <p>Melloras e beneficios sociais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Axudas económicas por nacemento e escolaridade. • Cheques de garderías ou escolas infantís. • Servizo de transporte ou axudas ao transporte. 	<p>Con carácter anual, deberase achegar unha declaración xurada comprensiva das medidas de conciliación aplicadas, o seu contido e a súa duración. Esta declaración deberá subscribirse polo Comité de Empresa, ou a representación legal dos e das traballadoras ou, no seu defecto, asinado polas persoas beneficiarias das medidas de conciliación.</p> <p>Con carácter anual, achegarase a través de soporte informático:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia do plan de medidas; • Descrición da difusión realizada do devandito plan entre o persoal adscrito á execución do contrato.

• PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIÓNS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
OBRIGATORIEDADE	OBRIGATORIEDADE	<p>Deberanse promover, en cumprimento co estipulado no artigo 48 da Lei orgánica 3/2007, condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e dar vía ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fora obxecto deste. Este compromiso implica tamén o deber de difundir estas medidas e accións entre o persoal adscrito á execución (do contrato ou do proxecto ou actividade) e entre as persoas usuarias ou beneficiarias.</p>	<p>No prazo dun mes (desde a formalización do contrato ou a resolución definitiva), achegarase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memoria das medidas; • Protocolo de prevención e de actuación fronte o acoso sexual e por razón de sexo no ámbito laboral; • Relación das accións de comunicación realizadas ao persoal adscrito á execución (do contrato, proxecto ou actividade subvencionada) e ás persoas usuarias ou beneficiarias do servizo.

• PREVENCIÓN DOS RISCOS LABORAIS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIÓNS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
VOLUNTARIEDADE	VOLUNTARIEDADE	Valorarase con [inserir número] puntos o compromiso da empresa ou entidade (adxudicataria ou concorrente) a deseñar e executar accións para a prevención de riscos laborais e de saúde laboral con perspectiva de xénero e adaptadas ás características diferenciadas por sexo ou xénero. Estas deberán cumprir co previsto nos artigos 5.4, 26.2 e 26.4 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, para a prevención de riscos laborais.	<p>No prazo de dous meses desde a (formalización do contrato ou concesión definitiva), achegarase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia do Plan de Prevención de Riscos Laborais; • Especificación das medidas deseñadas diferenciando por sexo; • Relación nominal de persoas beneficiarias adscritas á execución (do contrato ou do proxecto ou actividade).
OBRIGATORIEDADE	OBRIGATORIEDADE	A empresa ou a entidade (adxudicataria ou beneficiaria) deberá deseñar e executar accións para a prevención de riscos laborais e de saúde laboral con perspectiva de xénero e adaptadas ás características diferenciadas por sexo ou xénero. Estas deberán cumprir co previsto nos artigos 5.4, 26.2 e 26.4 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, para a prevención de riscos laborais.	

• CRITERIOS DE INCREMENTO ECONÓMICO

Incrementarase nun 20% o importe das axudas establecidas en caso de que:

- A persoa beneficiaria sexa unha muller, ou ben as persoas beneficiarias sexan polo menos un 50% de mulleres, ou sexan un número mínimo determinado de mulleres.
- A entidade ou a asociación estea composta en máis dun 50% de mulleres como socias.
- A xunta directiva ou o patronato estea composto, polo menos, por un 50% de mulleres.
- A empresa teña no seu cadro de persoal polo menos a un 50% de mulleres.

• CAIXA DE FERRAMENTAS



RECURSOS METODOLÓXICOS	ACCESO
Guía para a inclusión de cláusulas para a igualdade de xénero nos contratos, as subvencións e os convenios públicos (en castelán)	https://n9.cl/dlcnp



RECURSOS PRÁCTICOS	ACCESO
Fichas de cláusulas sociais de igualdade (en castelán)	https://n9.cl/79a6h
Exemplos de cláusulas de igualdade de xénero (en castelán)	https://n9.cl/j2zgc
Modelos de pregos con cláusulas para a igualdade nos contratos de obras (en castelán)	https://n9.cl/ogkrm
Modelos de pregos con cláusulas para a igualdade nos contratos de servizos (en castelán)	https://n9.cl/qeyhn
Modelos de pregos con cláusulas para a igualdade nos contratos de subministracións (en castelán)	https://n9.cl/yqx4k
Exemplos de cláusulas para a igualdade de solvencia técnica (en castelán)	https://n9.cl/sszmb
Exemplos de cláusulas para a igualdade como criterios de adxudicación (en castelán)	https://n9.cl/kppkq
Exemplos de cláusulas para a igualdade como condicións de execución (en castelán)	https://n9.cl/fzzn2
Exemplos de cláusulas para a igualdade como criterios de desempate (en castelán)	https://n9.cl/d14ql

GLOSARIO

CLÁUSULAS SOCIAIS — son criterios específicos na contratación e subvención desde as Administracións públicas que favorecen a aquelas empresas que apostan por medidas sociais e medioambientais responsables e comprometidas.

Coa incorporación deste tipo de cláusulas búscase promover e consolidar:

- Un tecido empresarial e asociativo sostible cun forte compromiso social;
- A inserción laboral daquelas persoas que se topan con maiores dificultades no acceso ao emprego.

Así, a súa incorporación forma parte dun sistema de contratación e de subvención pública sostible, que une política social, balance social e redistribución equilibrada da riqueza, afondando nas raíces dun Estado do benestar que promove a igualdade de oportunidades e pensa no benestar das xeracións vindeiras.

ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS — deben ser consideradas desde tres perspectivas diferentes:

- Como **xestoras do orzamento público**, buscan a maior eficiencia posible no gasto. E se, ademais de adquirir os bens e servizos necesarios, favorecen os efectos positivos sociais e laborais, aforran os recursos e multiplican o efecto das políticas que aplican.
- Como **consumidoras responsables**, ao poder escoller produtos sostibles socialmente e, con isto, favorecer aquelas empresas que poñen en práctica determinadas normas ou procesos de responsabilidade social, e promoven o seu desenvolvemento e a súa consolidación no futuro.
- Como **referente de igualdade e de desenvolvemento sostible** para a sociedade e as empresas, pois actúan como exemplo cara a axentes sociais e económicos. Desta forma, promoven as actuacións que sensibilizan o ámbito das empresas e as entidades sociais.

CONTRATACIÓN PÚBLICA — xera un impacto económico, social e de creación de emprego de grande importancia. Así, pode converterse nunha ferramenta para mellorar a calidade de vida da cidadanía e a creación de emprego para colectivos con dificultades para o seu acceso. Así, incorporar cláusulas sociais supón unha oportunidade para as Administracións na creación de novos espazos de políticas sociais.

Neste senso, o **Tribunal Supremo apoia a inclusión deste tipo de cláusulas**, en sentenza do 23 de maio de 1997, que sinala: “**a Administración non está obrigada a aceptar o mellor prezo, senón a oferta máis favorable ao interese público**”. E é de **interese público** contribuír activamente a través dos contratos das Administracións públicas ás políticas sociais, entendendo que as cláusulas sociais de igualdade melloran o benestar da cidadanía xa que contribúen á igualdade de trato e ás oportunidades entre mulleres e homes e, polo tanto, á erradicación das desigualdades e das discriminacións por razón de sexo.

SUBVENCIÓN PÚBLICA — achega monetaria outorgada por unha Administración pública, cuxos beneficios ou entes beneficiarios poden ser tanto persoas particulares coma entidades públicas ou privadas. Esta entrega monetaria realízase sen contraprestación directa, e a achega está suxeita ao cumprimento cun determinado obxectivo ou proxecto, o desenvolvemento dunha actividade ou un contexto situacional de utilidade pública e/ou interese social.

CONVENIO PÚBLICO — acto de formalización dunha axuda económica transferida desde unha Administración pública a unha empresa, entidade ou persoa física. A diferenza das subvencións, para os convenios non hai concurso público, de forma que a achega monetaria faise dun xeito directo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- *Guía metodológica para la inclusión de cláusulas para la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación y las subvenciones públicas.* Ayuntamiento de Logroño, 2021.
- *Incorporación de cláusulas en contratos, subvenciones y convenios públicos.* Instituto Andaluz de la Mujer, 2013.
- *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales.* EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer, 2019.
- *Guía práctica sobre la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, con especial atención a las cláusulas que permitan la integración y participación en los contratos de las mujeres.* Gobierno de Aragón, 2020.
- *Incorporación de la perspectiva de género en contratos, subvenciones, convenios y conciertos.* Instituto Navarro para la Igualdade, 2021.
- *II Guía práctica para la inclusión de cláusulas de responsabilidad social en la contratación de la Generalitat y su sector público.* Generalitat Valenciana, 2019.
- *Guía para empresas sobre la igualdad en la contratación.* EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer, 2014.
- *Guía de cláusulas sociales y laborales en la contratación pública.* Secretaría Federal de Servicios a la Comunidad, Gabinete Técnico Federal, UGT (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores), 2020.
- *Guía práctica para la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública.* Diputación de Granada, 2016.

