

# ACCIÓN FORMATIVA BÁSICA

- ▶ para o establecemento de cláusulas sociais de igualdade



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

# Acción formativa básica para o establecemento de cláusulas sociais de igualdade

## Índice

<b>CAPÍTULO 1.</b> ....	5
EN QUE CONSISTEN?.....	6
EXERCICIO PRÁCTICO .....	7
ASPECTOS DE MELLORA: ONDE É NECESARIO POÑER O FOCO? .....	9
<b>CAPÍTULO 2.</b> .....	12
COMO SE INCLÚEN?.....	13
1. Fase de análise e preparación.....	14
2. Fase de redacción.....	14
3. Fase de execución e verificación.....	18
QUE DEBEN CONTER? .....	20
<b>CAPÍTULO 3.</b> .....	24
QUE CONTÉN ESTE CAPÍTULO? .....	24
EXERCICIOS PRÁCTICOS .....	26
<b>ANEXOS</b> .....	28

# Introdución

Dámosche a benvinda á **acción formativa básica para o establecemento de cláusulas sociais de igualdade**, elaborada pola área de Igualdade da Deputación da Coruña (Servizo de Acción Social, Cultural e Deportes. Sección de Servizos Sociais).

O contido deste manual estrutúrase ao redor dos **tres capítulos** que compoñen a “**GUÍA 2. Guía de apoio para o establecemento de cláusulas sociais de igualdade**” da colección INTEGRAR O XÉNERO.

Na seguinte táboa preséntase unha **proposta de desenvolvemento da acción formativa en 2 horas**, indicando os tempos precisos estimados para cada un dos capítulos.

CONTIDOS	TEMPO ESTIMADO
Presentación da acción formativa	10 min.
Actividade para romper o xeo	
<b>CAPÍTULO 1. AS CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE</b>	
En que consisten?	25 min.
Exercicios prácticos	
Aspectos de mellora: onde é necesario poñer o foco?	
<b>CAPÍTULO 2. A INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE NA CONTRATACIÓN DE SUBVENCIONS PÚBLICAS</b>	
Como se inclúen?	25 min.
Que deben conter?	
<b>CAPÍTULO 3. EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE</b>	
Que contén este capítulo?	50 min.
Exercicios prácticos	
<b>QUENDA DE DÚBIDAS E PREGUNTAS</b>	10 min.

Agardamos que este manual de facilitación da acción formativa contribúa a integrar a perspectiva de xénero no desempeño da túa actividade profesional, así como no deseño e xestión de programas e proxectos que se realicen.

## Presentación da acción formativa

Esta acción formativa enmárcase dentro do proxecto da Deputación da Coruña das **Guías INTEGRA O XÉNERO**. A colección, inicialmente, conta con tres títulos: a "Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas"; a "Guía de apoio para o establecemento de cláusulas de igualdade"; e a "Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación". Para a súa elaboración, apostouse por un modelo metodolóxico e de investigación participativo a través do que implicar ao persoal da propia Deputación e dos Concellos.



O contido das 3 guías organízase dun xeito moi sinxelo arredor dos seguintes factores:



Nesta formación, centraremos nos contidos da segunda guía, a **Guía de apoio para o establecemento de cláusulas sociais de igualdade**. Os contidos da formación están organizados arredor dos tres capítulos que contén a guía:

**CAPÍTULO 1. AS CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE**

**CAPÍTULO 2. A INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE NA CONTRATACIÓN DE SUBVENCIONS PÚBLICAS**

**CAPÍTULO 3. EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE**

Para acompañar esta formación, recoméndase empregar tamén os seguintes materiais:

- Guía de apoio para o establecemento de cláusulas de igualdade
- Diapositivas da acción formativa
- Visual Thinking da Guía

Todos estes materiais están dispoñibles na web da Deputación da Coruña para a súa descarga: 

<https://www.dacoruna.gal/servizos-sociais/area-igualdade/proxectos/integra-o-xenero>

## Actividade para a exploración de coñecementos

Para comezar, imos realizar unha pequena actividade reflexiva e de debate para introducir o tema. A dinámica a realizar consiste en responder ás seguintes preguntas:



### ACTIVIDADE

- Se tiverades que definir con unha ou dúas palabras que son as cláusulas sociais de igualdade, cales serían?
- E se tiverades que definir en poucas palabras en que consiste en incorporar o seu uso ás Administracións públicas?



No apartado **Glosario** da Guía 1 poderedes atopar a definición dalgúns conceptos clave para entender máis afondo en que consiste a incorporación das cláusulas sociais de igualdade desde as Administracións públicas.

# CAPÍTULO 1.

## AS CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE...

### OBXECTIVOS DIDÁCTICOS

- Incentivar ao persoal técnico e político á reflexión sobre a necesidade de incluír cláusulas de igualdade nos procedementos de contratación, subvención e convenios.
- Sinalar aspectos clave para a súa incorporación nas Administracións públicas.

### CONTIDOS

### TEMPO ESTIMADO

En que consisten?	5 min.
Exercicios prácticos	5 min.
Aspectos de mellora: onde é necesario poñer o foco?	15 min.

## EN QUE CONSISTEN?

Comezaremos por darlle resposta á seguinte pregunta:

**Que son e en que consisten as cláusulas sociais de igualdade?**



No apartado “**Lexislación e marco normativo**” do capítulo 1 desta Guía, podedes atopar o marco legal que ampara, e nalgúns caso obriga, o emprego de cláusulas sociais desde as Administracións nas contratacións e subvencións públicas.

As **cláusulas sociais de igualdade** consisten na inclusión, nos procedementos de contratación e subvención públicas, de criterios que favorecen a incorporación do principio de igualdade, introducindo aspectos de política social que favorecen a equidade e a igualdade no ámbito laboral.

**Que é o que se busca coa súa incorporación ás Administracións públicas?**

- Xerar **condicións laborais de igualdade entre mulleres e homes** nas empresas e entidades que executen contratos públicos, ou sexan beneficiarias de subvencións ou convenios.
- Facilitar a **inserción laboral de mulleres** en situación de exclusión social, vítimas de violencia de xénero, con discapacidades, etc.
- Garantir a **igualdade salarial e retributiva**.
- Fomentar a **formación e sensibilización en materia de xénero e igualdade** dentro das empresas e entidades que traballen coa Administración pública.
- Instaurar a **recollida de datos desagregados por sexo** por parte das empresas e entidades, así como a análise, avaliación e a realización de informes con perspectiva de xénero.
- Introducir **medidas de conciliación e corresponsabilidade** no tecido empresarial e asociativo que traballe directamente coa Administración pública.
- Etc.

## EXERCICIO PRÁCTICO

Actividade individual	Materiais	Tempo
	Exercicio 1 (anexos)	10-15 minutos

Para coñecer algúns aspectos básicos que cómpre ter en conta para a elaboración das cláusulas sociais de igualdade nos contratos, subvencións e convenios públicos, realizarase unha pequena dinámica conxunta de “**verdadeiro ou falso**”, coa que se busca reflexionar e aclarar algunhas das principais problemáticas respecto a este eido, así como facilitar a asimilación destes aspectos clave por parte das persoas participantes.

Para isto, exporanse unha serie de afirmacións, e solicitarase que as persoas participantes indiquen se pensan que tal afirmación é verdadeira ou, se pola contra, creen que é falsa. As respostas correctas recóllense nun cadro debaixo de cada afirmación.

**Afirmación 1.** O actual marco lexislativo a nivel estatal e comunitario suxire a incorporación de cláusulas sociais de igualdade nos contratos, pero non obriga a súa inclusión.

### FALSO!

A Lei de Contratos do Sector Público, en adaptación á Directiva 2014/24/UE do parlamento europeo e do consello, do 26 de febreiro de 2014, sobre contratación, recolle nos seus artigos 1.3 e 28.2 o seguinte:

#### 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

Tamén na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes, o Artigo 33 está dirixido aos contratos das Administracións públicas.



## **ARTIGO 33. CONTRATOS DAS ADMINISTRACIÓN 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.

**Afirmación 2.** As cláusulas sociais aumentan o gasto público destinado ás prestacións sociais.

### **FALSO!**

O certo é que as cláusulas sociais de igualdade reducen o gasto público destinado a prestacións sociais. A medio ou longo prazo, ditas cláusulas xeran unha redución en inversión para paliar os efectos das desigualdades sociais, diminuindo o pago de subsidios e axudas, así como os esforzos dos Servizos Sociais do territorio.

**Afirmación 3.** As cláusulas sociais de igualdade apoian as políticas sociais con políticas activas que fomentan o emprego.

### **VERDADEIRO!**

A través das cláusulas sociais de igualdade, pódese facilitar a cohesión social, reforzar o emprego no territorio e dar oportunidades a persoas menos favorecidas.

**Afirmación 4.** As cláusulas sociais de igualdade xeran unha maior riqueza no territorio.

### **VERDADEIRO!**

Producen ingresos e unha maior riqueza no territorio gracias á recadación que supón a contratación de novas persoas cotizantes. A través da inclusión de cláusulas sociais de igualdade, promóvese a creación de empresas que teñen como obxectivo a creación de emprego para persoas e colectivos que teñen maiores dificultades de acceso ao mercado laboral.

**Afirmación 5.** As cláusulas sociais de igualdade fomentan a responsabilidade social ao implicar ao tecido empresarial e asociativo do territorio.

### **VERDADEIRO!**

As cláusulas sociais de igualdade permiten sondar a empresas e entidades dun determinado sector de actividade para determinar cal é o seu grao de desenvolvemento en materia de igualdade e ata onde pode chegar, así como detectar medidas futuras a poñer en marcha dende a Administración.

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

Cales son os principais erros que adoitamos cometer á hora de incluír cláusulas sociais de igualdade desde as Administracións públicas?

Algúns dos erros máis habituais son...


- **Introducir cláusulas moi xenéricas e abstractas**, 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**, pois xa é de obrigado cumprimento adecuarse ao estipulado no marco legal.
- **Incorporar os mesmos criterios nos que concorrerán grandes empresas que en licitacións nas que se presentarán pequenas empresas ou persoas autónomas.**
- **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.
- **Valorar que se dispoña e aplique un Plan de Igualdade.** Este erro xera discriminación entre entidades. As **empresas con máis de 50 persoas traballadoras** están na obriga legal de contar cun plan de igualdade, polo que non ten cabida premialas por algo que teñen a obriga legal de cumprir. Por outra banda, as **empresas con menos de 50 persoas traballadoras** veríanse “penalizadas” cando non están na obriga de telo.

 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.

#### **Artigo 71. Prohibicións de Contratar**


**d)** Non atoparse ao corrente no cumprimento das obrigas tributarias ou de Seguridade Social impostas polas disposicións vixentes, nos termos que regulamentariamente se determinen; ou no caso de empresas de 50 ou máis traballadores, non cumprir o requisito de que polo menos o 2 por cento dos seus empregados sexan traballadores con discapacidade, de conformidade co artigo 42 do Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de dereitos de persoas con discapacidade e da súa inclusión social, nas condicións que regulamentariamente se determinen; ou no caso de empresas de máis de 250 traballadores, non cumprir coa obriga de contar cun plan de igualdade conforme ao disposto no artigo 45 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade de mulleres e homes.

A cuestión é interpretable, así que a solución práctica consiste simplemente en **engadir aos pregos unha condición especial de execución, establecendo que a empresa adxudicataria do contrato, no caso de que teña un cadro de persoal de máis de 50 persoas, deberá aportar a acreditación de ter rexistrado un Plan de igualdade no Rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo**. Deste modo lograremos o mesmo efecto, non a través dunha prohibición para contratar, senón mediante unha obriga ou condición especial de execución, que esixirá ás empresas con máis de 50 persoas traballadoras que acrediten dispor dun plan de igualdade, e no caso contrario non se poderá formalizar o contrato.

- **Esixir certificacións de igualdade.**

Este tipo de distintivos refírense 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 no 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 entidade en xeral.

- **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.



No apartado “**Caixa de ferramentas**” do capítulo 1 desta guía, podedes atopar múltiples recursos metodolóxicos e prácticos que vos axudarán a entender que son as cláusulas sociais de igualdade, por que é importante incluílas nos pregos de contratación e as bases reguladoras das subvencións, recursos específicos para incorporalas, e o marco normativo que obriga ao seu emprego.

# CAPÍTULO 2.

## A INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE NA CONTRATACIÓN E SUBVENCIONES PÚBLICAS

### OBXECTIVOS DIDÁCTICOS

- Establecer os procedementos para a incorporación de cláusulas de igualdade nos pregos administrativos e técnicos dos contratos, bases reguladoras e convocatorias de subvencions e establecemento de convenios.
- Proporcionar pautas que axuden ao persoal técnico e político ao seguimento na incorporación das cláusulas de igualdade.

### CONTIDOS

### TEMPO ESTIMADO

Como se inclúen?	15 min.
Que deben conter?	10 min.

## COMO SE INCLÚEN?

### Como se inclúen as cláusulas sociais de igualdade nas contratacións e subvencións públicas?

A continuación presentaremos un esquema do procedemento metodolóxico a seguir para a elaboración e inclusión das cláusulas de igualdade nos pregos de contratación e nas bases reguladoras das subvencións:

Contratación	Subvención	Ambas
--------------	------------	-------

FASES	ETAPAS		
1. ANÁLISE E PREPARACIÓN	Planificación		
	Consultas preliminares		
	Descrición do(s) obxectivo(s)		
	Xustificación		
	Aspectos laborais: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cadro de persoal necesario e cualificación</li> <li>- Convenio aplicable</li> <li>- Custos laborais</li> </ul>		
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)	Solvenza 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		


Imos ir debullando unha a unha as diferentes fases:

## 1. Fase de análise e preparación

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

Contratación      Subvención      Ambas

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 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.

## 2. Fase de redacción

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	

Contratación      Subvención      Ambas

Nesta fase, as cláusulas de igualdade poderán incluírse...

- 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

### Exemplo de cláusulas de prohibición para concorrer nas subvencións

Non poderán concorrer a esta subvención:

1. 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.
2. 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.
3. As entidades ou as empresas que incumpran coas obrigas establecidas na lexislación sobre igualdade de xénero.
4. Tampouco poderán ser subvencionadas aquelas actividades que discriminen de forma directa ou indirecta por razón de sexo.

### Como incluílas na selección como criterios de admisión (requisitos previos?)

Para as contratacións	Solvencia técnica	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	Requisitos das entidades beneficiarias	Este requirimento poderase ampliar a toda a entidade ou a aspectos da entidade máis amplos que o persoal responsable da prestación.

### Algúns exemplos...

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



Nas contratacións, a **solvenia 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.

### Como incluílas na tramitación ou licitación como criterios de adjudicación ou valoración (elementos de valoración)?

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.

#### Algúns exemplos concretos para CONTRATOS...

1. Compromiso de implementar accións específicas en materia de xénero e igualdade (formación, selección de persoal, atención, promoción interna, representación, etc.).
2. Incorporación da perspectiva de xénero no plan de prevención de riscos laborais.
3. 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.).

#### Algúns exemplos concretos para SUBVENCIONES...

1. Que a entidade teña entre os seus obxectivos estatutarios ou a finalidade social da entidade a promoción da igualdade.
2. Que o seu cadro de persoal estea composto por un número mínimo de mulleres no momento de presentar a proposta.
3. Que conte nos seus órganos directivos cunha porcentaxe determinada de mulleres.
4. 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.

### Como incluílas como criterios de preferencia ou desempate?

No caso das contratacións, deben estar **vencelladas co obxecto da prestación e abranger 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) criterios de desempate a aplicar.



#### Exemplos concretos:

1. Acreditación da adopción de medidas encamiñadas a posibilitar a conciliación das persoas responsables da execución da prestación.
2. Estar en disposición, sen ter a obriga legal de facelo, dun Plan de Igualdade.

### Como incluílas como condicións de execución ou obrigas?

As cláusulas de igualdade como criterios de execución para os contratos e como obrigas para as subvencións, 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 disolución do contrato ou o reintegro da contía subvencionada.

As condicións especiais de execución dos contratos están reguladas no artigo 202 da Lei 9/2017, de 8 de novembro de Contratos do Sector Público.



#### Exemplos concretos:

1. Esixir que entre o persoal responsable da prestación haxa alguén con formación acreditada de 200 horas como mínimo en materia de xénero e igualdade.
2. 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.
3. Esixir medidas de conciliación para o persoal profesional responsable da execución da prestación.
4. Esixir o uso inclusivo e non sexista da linguaxe e da comunicación, tanto escrita como audiovisual.

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.

### 3. Fase de execución e verificación

3 <b>EXECUCIÓN E VERIFICACIÓN</b>	Obrigas esenciais
	Penalidades, rescisión e prohibición
	Verificación e acreditación
	Control e avaliación

Esta fase é **primordial para que as cláusulas sexan verdadeiramente eficientes**, teñan un impacto real, respecten os criterios estipulados e a normativa vixente, e que velen polo seu impacto estratéxico. É preciso tomar conciencia de que **a licitación non finaliza coa adxudicación do contrato senón coa súa correcta execución**.

Alguns erros e omisións que se adoitan cometer respecto a esta fase nos pregos ou bases son:

- Non introducir ningún sistema de control.
- 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 ao chegar 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:**

1. Cubrir un cuestionario de avaliación en relación coas condicións especiais de execución establecidas.
2. 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.

### **E que debe conter un procedemento de control e verificación de subvencións 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 subvencións públicas:**

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. En caso de incumprimento, procederase a iniciar de oficio o correspondente expediente sancionador.

## QUE DEBEN CONTER?

### 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.



## Checklist para a selección de cláusulas nas contratacións:

PREGUNTAS	CLÁUSULA RECOMENDADA
A execución do contrato vai requirir a contratación de máis persoal? É un contrato intensivo en man de obra? Trátase dun sector moi masculinizado? Trátase dunha prestación con deber de subrogación pero que vai requirir cubrir baixas, vacacións ou substitucións?	CONTRATACIÓN DE MULLERES
Trátase dun sector de actividade masculinizado ou pouco avanzado en igualdade? A execución do contrato require atención ao público ou trato directo coas persoas usuarias ou beneficiarias?	FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE
A prestación contractual integra de forma transversal a perspectiva de xénero? Trátase dunha actividade cuxo contido e características só pode ser prestada de forma adecuada con persoal con formación e experiencia en materia de igualdade?	CUALIFICACIÓN E EXPERIENCIA EN MATERIA DE IGUALDADE
Trátase dunha prestación especialmente sensible polas persoas usuarias ou beneficiarias da actividade? Trátase dunha prestación que require máis de 15 persoas traballadoras para a súa execución? Trátase dunha prestación na que se emprega a mulleres traballadoras de forma minoritaria?	FORMACIÓN E PROTOCOLOS PARA A PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO
Trátase dunha prestación cun significativo emprego de documentación, cartelería, imaxes ou textos? A empresa contratada deberá tratar de forma directa coas persoas usuarias ou beneficiarias, así como entregar ou empregar materiais de comunicación? Trátase dunha actividade que se caracteriza pola súa difusión, significación ou visibilidade?	USO NON SEXISTA E INCLUSIVO DA LINGUAXE E DAS IMAXES
Trátase dun sector de actividade notablemente masculinizado? Trátase dunha prestación que require de esforzo físico e/ou proclive a lesións, accidentes ou enfermidades laborais?	SAÚDE LABORAL E PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

**PREGUNTAS****CLÁUSULA RECOMENDADA**

Trátase dunha prestación onde a participación das mulleres resulta tradicionalmente minoritaria?

Trátase dun sector de actividade ou prestación no que se desexa promover e incrementar a participación de mulleres?

**NÚMERO OU PORCENTAXE DE MULLERES BENEFICIARIAS**

Descoñécese o número de mulleres e de homes usuarios ou beneficiarios da prestación?

Trátase dunha prestación na que resulta imprescindible avaliar o seu impacto con perspectiva de xénero?

**DATOS DESAGREGADOS POR SEXO**

Trátase dunha prestación cun cadro de persoal formado por mulleres maioritariamente?

Trátase dun sector produtivo que precisa establecer dispositivos específicos de conciliación para favorecer a contratación de mulleres?

Trátase dun ámbito de actividade con xornadas partidas, horarios a quendas, ou traballo en festivos e fins de semana?

**MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ENTRE A VIDA PERSOAL, LABORAL E FAMILIAR**

EN TODOS OS CASOS

**VERIFICAR QUE AS EMPRESAS DE MÁIS DE 50 PERSOAS TRABALLADORAS DISPOÑEN DE PLAN DE IGUALDADE**

EN TODOS OS CASOS

**VERIFICAR A INEXISTENCIA DE BRECHA SALARIAL ENTRE MULLERES E HOMES**

Fonte: Guía para la inclusión de cláusulas para la igualdad de género en los contratos, las subvenciones y los convenios públicos, Instituto de la Mujer, 2022

## EXEMPLOS DE BOAS PRÁCTICAS

Como exemplo de boas prácticas relativas aos criterios de adxudicación e condicións de execución con perspectiva de xénero, pódese sistematizar a incorporación da perspectiva de xénero na contratación pública a través de diversas accións:

1. Redacción de **modelos de cláusulas** para a igualdade susceptibles de ser incorporadas nos pregos. Deste modo estandarízase a súa inclusión.
2. Contar cun listado de cláusulas que posúan plenas garantías xurídicas, a través dunha análise xurídica previa que lle dea o **visto bo xurídico**.
3. Que a redacción de ditas cláusulas sexa resultado dun **traballo coordinado** entre a área de igualdade, co seu coñecemento específico, e a área xurídica, co seu.
4. A adopción de **acordos ou instrucións**, ou a aprobación de guías que normaticen a contratación pública con perspectiva de xénero. Estes acordos a veces establecen obrigas específicas, e outras orientacións e recomendacións.
5. A realización de **accións de sensibilización e formación** co persoal técnico e xurídico.



No apartado “**Caixa de ferramentas**” do Capítulo 2 desta guía, podeades atopar múltiples recursos metodolóxicos e prácticos que vos axudarán a incorporar cláusulas sociais de igualdade específicas nos pregos de contratación, bases reguladoras de subvencións e convenios.



# CAPÍTULO 3.

## EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE

### OBXECTIVOS DIDÁCTICOS

- Proporcionar exemplos prácticos e específicos que axuden ao persoal técnico no deseño, desenvolvemento e emprego das cláusulas sociais de igualdade nos procesos de contratación, subvención e convenio.

### CONTIDOS

### TEMPO ESTIMADO

Que contén este capítulo?	5 min.
Exercicios prácticos	45 min.

### QUE CONTÉN ESTE CAPÍTULO?

Neste capítulo da guía 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. Os exemplos específicos de cláusulas sociais de igualdade están divididos segundo o obxectivo buscado coa súa incorporación.



En concreto, neste apartado da guía atoparedes exemplos concretos de cláusulas sociais de igualdade sobre os seguintes temas:

1. Criterios xenéricos para a incorporación da perspectiva de xénero
2. Datos desagregados por sexo
3. Formación en materia de xénero e igualdade
4. Emprego non sexista e inclusivo da linguaxe
5. Experiencia e traxectoria en materia de igualdade
6. Persoas físicas ou xurídicas concorrentes
7. Emprego do servizo por parte de usuarias ou beneficiarias
8. Deseño, execución e avaliación contractual con perspectiva de xénero
9. Igualdade retributiva
10. Melloras laborais ou salariais
11. Contratación de mulleres para a execución (do contrato, proxecto ou actividade)
12. Medidas de conciliación
13. Prevención do acoso sexual e por razón de sexo
14. Prevención dos riscos laborais con perspectiva de xénero
15. Criterios de incremento económico



No apartado “**Caixa de ferramentas**” do Capítulo 3 desta guía, podedes atopar múltiples recursos metodolóxicos e prácticos que recollen exemplos específicos de cláusulas sociais de igualdade a incluír nas contratacións, subvencións e convenios desde as Administracións públicas.

## EXERCICIOS PRÁCTICOS

Actividade grupal	Materiais	Tempo
3 grupos	Exercicios 2 e 3 (anexos)	40-50 minutos

Para poñer en práctica a inclusión de cláusulas sociais de igualdade, entregaremos ás persoas participantes diferentes supostos de contratación ou subvención desde as Administracións públicas. Para o desenvolvemento da actividade, dividíremolas en 2 grupos. A un dos grupos entregámoslles os 3 supostos de contratación pública, dos que terán que escoller un a desenvolver. Ao outro grupo, entregaráselles os 3 supostos de convocatoria de subvención, tamén a escoller un deles para o seu desenvolvemento.

En cada un dos supostos, recóllense os aspectos que se queren ter en conta en materia de xénero e igualdade, solicitando que desenvolvan cláusulas sociais de igualdade específicas a modo de criterios de adxudicación e condicións de execución no caso das contratacións, e a modo de criterios de valoración e obrigas no caso das subvencións segundo crean que proceden. Ademais, solicitaráselles que establezan criterios de prohibición para a contratación ou subvención.

A cada grupo daráselles 10-15 minutos para o desenvolvemento total da actividade. Finalmente, pónese en común o realizado, reflexionando arredor das cláusulas expostas por cada un dos 2 grupos.

Incentivar ás persoas participantes que consulten o documento na procura de exemplos específicos para o desenvolvemento da actividade. [\[Material de apoio: os exemplos específicos de cláusulas sociais de igualdade que se recollen na Guía 2.](#)

### EXERCICIO 2. CONTRATACIÓNS

- **SUPOSTO 1.** Contratación dun servizo de mantemento e conservación de zonas verdes, xardíns, arborado e áreas de recreo e ocio
- **SUPOSTO 2.** Contratación dun servizo de comunicación, publicidade e marketing
- **SUPOSTO 3.** Contratación dun servizo de produción e para a contratación artística do I Festival Musical Corazonadas

### EXERCICIO 3. SUBVENCIÓNS

- **SUPOSTO 1.** Subvención a empresas para a contratación de persoas demandantes de emprego de larga duración.
- **SUPOSTO 2.** Subvención a entidades sociais locais para programas de emerxencia social e inclusión social para a poboación en risco de exclusión.
- **SUPOSTO 3.** Subvencións a empresas e entidades que desenvolvan proxectos de enerxías renovables térmicas.

# CONCLUSIONES

Para resumir os contidos desta acción formativa básica, pode reproducirse a **píula audiovisual** que, a modo de Visual Thinking, sintetiza os principais aspectos desta **Guía de apoio para o establecemento de cláusulas sociais de igualdade**. Podes atopar este recurso na área de Igualdade da páxina web da Deputación da Coruña ([www.dacoruna.gal](http://www.dacoruna.gal)).

**Mediante las cláusulas de igualdad buscamos...**

- Alcanzar las condiciones laborales de igualdad
- Facilitar el acceso laboral de mujeres
- Prevenir así a la presencia de estos colectivos en el mercado de trabajo
- Garantizar a igualdad salarial a la ciudadanía
- Impulsar la igualdad sustantiva e igualdad

**Cláusula:** Es una cláusula que se incluye en los pliegos de condiciones de contratación pública o en los pliegos de condiciones de subvención pública para garantizar la igualdad de género en el acceso al empleo.

**En que consisten?**

**ERROS MAIS HABITUAIS**

- Valorar el cumplimiento de normativa sectorial
- Valorar que se dirige a la acción en favor de la igualdad
- Valorar la contratación de mujeres en partes cualificadas
- Valorar la contratación de mujeres en partes cualificadas
- Valorar la contratación de mujeres en partes cualificadas

**CAPÍTULO 1 AS CLÁUSULAS SOCIALES DE IGUALDADE**

**CAPÍTULO 2 MODELO DE CLÁUSULA SOCIAL DE IGUALDADE**

**CAPÍTULO 3 EJEMPLOS DE CLÁUSULAS SOCIALES DE IGUALDADE**

**FASES**

- ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO
- ELABORACIÓN
- CONTRATACIÓN

**MODELO DE CLÁUSULA SOCIAL DE IGUALDADE**

**REDACCIÓN DE CLÁUSULA SOCIAL DE IGUALDADE**

**TÍTULO**

**OBJETIVOS**

**ASPECTOS CLAVE**

**REPERCUSIONES**

**OS EXEMPLOS ESTÁN DIVIDIDOS SEGUNDO O SECTOR PÚBLICO BUSCADO COA SÚA INCORPORACIÓN:**

- Créditos sectoriales para a incorporación da perspectiva de xénero
- Distrito despregado por sexo
- Formación en materia de xénero e igualdade
- Emprego non sexista e inclusión da linguaxe
- Experiencia e formación en materia de igualdade
- Formas fiscais ou xurídicas concretas
- Emprego do servizo por parte de usuarias ou beneficiarias
- Deseño, execución e avaliación contractual con perspectiva de xénero
- Idade de remisión
- Melhoras laborais ou salariais

**Revisión de ejemplos específicos de cláusulas de igualdad a incluir en contratos, en subvenciones o nos contratos de prestación de servicios de los departamentos de los ayuntamientos o en los pliegos de condiciones de los proyectos de contratación o en las bases reguladoras para las subvenciones.**

<b>CONTRATACIONES PÚBLICAS</b>	<b>Créditos de adjudicación</b>	Voluntariedad
<b>SUBVENCIONES PÚBLICAS</b>	<b>Condiciones de ejecución</b>	Obligatorio
	<b>Voluntariedad</b>	Voluntariedad
	<b>Obligatorio</b>	Obligatorio

04:59 05:09 85%

Remátase a sesión cunha **rolda de dúbidas ou preguntas**, ao tempo que se fai unha breve **valoración** da mesma. É o momento de resolver as dúbidas que poidan quedar e conectar de novo coas necesidades das persoas participantes. Para isto, é recomendable empregar algunha dinámica de valoración coa que as persoas se poidan expresar de forma segura e libres de prexuízos. En caso de non dispoñer de tempo para facer a dinámica final de grupo, pode optarse por un breve cuestionario de satisfacción na que valoren, por exemplo, os contidos, horario da formación, localización etc.

# ANEXOS

## EXERCICIO 1. VERDADEIRO OU FALSO

- Afirmación 1.** O actual marco legislativo a nivel estatal e comunitario suxire a incorporación de cláusulas sociais de igualdade nos contratos, pero non obriga a súa inclusión.
- Afirmación 2.** As cláusulas sociais aumentan o gasto público destinado ás prestacións sociais.
- Afirmación 3.** As cláusulas sociais de igualdade apoian as políticas sociais con políticas activas que fomentan o emprego.
- Afirmación 4.** As cláusulas sociais de igualdade xeran unha maior riqueza no territorio.
- Afirmación 5.** As cláusulas sociais de igualdade fomentan a responsabilidade social ao implicar ao tecido empresarial e asociativo do territorio.

## EXERCICIO 2. CONTRATACIÓNS

**SUPOSTO 1.** Contratación dun servizo de mantemento e conservación de zonas verdes, xardíns, arborado e áreas de recreo e ocio

### Obxecto do contrato:

O obxecto do contrato é a realización do servizo de conservación e mantemento integral dos espazos verdes, xardíns, arborado viario, áreas de xogos infantís e deportivas e outras zonas públicas descritas no Prego de prescricións técnicas.

A prestación deste servizo comprende a realización das distintas labores de conservación e mantemento dos elementos vexetais e non vexetais especificados no prego de prescricións técnicas, así como a limpeza das zonas verdes, xardíns, arborado e áreas de recreo e ocio especificadas no Anexo 1.

### Aspectos a ter en conta para a elaboración das cláusulas sociais de igualdade:

- Contratación de persoal para a execución do contrato.
- Igualdade retributiva.
- Formación en materia de xénero e igualdade para o persoal que preste o servizo.
- Medidas de conciliación.
- Prevención dos riscos laborais con perspectiva de xénero.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

Criterios de  
adxudicación

Condicions de  
execució

Criterios de prohibición  
para a contratación



## SUPOSTO 2. Contratación dun servizo de comunicación, publicidade e marketing

### Obxecto do contrato:

O obxecto do contrato é a contratación dun servizo para a elaboración de accións publicitarias e de sensibilización dirixidas aos medios de comunicación e demais soportes publicitarios relativas á promoción da Administración pública. As accións comunicativas poderán estar compostas de anuncios publicitarios, programas de difusión, campañas institucionais e outros produtos de comunicación en distintos medios e soportes que a Administración considere oportunos. Enténdense como accións comunicativas calquera tipo de actuación nos seguintes medios: medios impresos, radio, televisión, sitios web, redes sociais, novas tecnoloxías e novos dispositivos dixitais e/ou interactivos.

### Aspectos a ter en conta para a elaboración das cláusulas sociais de igualdade:

- Emprego non sexista e inclusivo da linguaxe.
- Criterios xenéricos para a incorporación da perspectiva de xénero de forma transversal no servizo.
- Contratación de persoal para a execución do contrato.
- Experiencia e traxectoria en materia de xénero e igualdade do persoal que preste o servizo.
- Igualdade retributiva.
- Formación en materia de xénero e igualdade para o persoal que preste o servizo.
- Medidas de conciliación.
- Prevención dos riscos laborais con perspectiva de xénero.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

Criterios de  
adxudicación

Condicions de  
execució

Criterios de prohibición  
para a contratación

### SUPOSTO 3. Contratación dun servizo de produción e para a contratación artística do I Festival Musical Corazonadas

#### Obxecto do contrato:

O obxecto do contrato é a contratación dun servizo para a produción e contratación artística do I Festival Musical Corazonadas, incluíndo as contratacións artísticas, así como o subministro do equipamento necesario, o persoal para a produción técnica, carga, descarga, montaxe, vixilancia, seguridade, instalación dun Punto Violeta e demais prestacións contempladas no prego de prescricións técnicas.

#### Aspectos a ter en conta para a elaboración das cláusulas sociais de igualdade:

- Deseño, execución e avaliación contractual con perspectiva de xénero.
- Emprego non sexista e inclusivo da linguaxe.
- Recollida de datos desagregados por sexo do persoal que presta o servizo, do persoal artístico e técnico, e das persoas asistentes.
- Contratación de persoal para a execución do contrato.
- Igualdade retributiva.
- Prevención dos riscos laborais con perspectiva de xénero.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

Criterios de  
adxudicación

Condicions de  
execució

Criterios de prohibición  
para a contratación

## EXERCICIO 3. SUBVENCÍONS

**SUPOSTO 1.** Subvención a empresas para a contratación de persoas demandantes de emprego de larga duración.

### Obxecto da subvención:

O obxecto da subvención é incentivar a contratación laboral de persoas demandantes de emprego de larga duración no momento de comezar a relación contractual por parte de empresas ou entidades do sector privado ou do Terceiro Sector.

Terán a consideración de persoas demandantes de emprego de larga duración aquelas que leven inscritas, no momento da súa contratación, alomenos 12 meses, continuados ou non, dentro dun período de 18 meses, ou 360 días nun período de 540 días.

Poderá ser beneficiaria desta subvención calquera entidade, xa sexa física ou xurídica, con capital integramente privado, acollida a calquera dos réximes da Seguridade Social, que formalice novos contratos laborais da tipoloxía prevista nas bases reguladoras, ou presenten no momento da súa solicitude un compromiso de contratación en relación ao previsto nas mesmas.

Tan só serán subvencionables os contratos laborais de carácter indefinido. En todo caso, os contratos deberán subscribirse en relación á normativa laboral aplicable.

### Aspectos a ter en conta con perspectiva de xénero:

- Criterios xenéricos para a incorporación da perspectiva de xénero de forma transversal na empresa ou entidade.
- Contratación de persoal.
- Deseño, execución e avaliación contractual con perspectiva de xénero.
- Formación en materia de xénero e igualdade do persoal traballador da empresa ou entidade.
- Persoas físicas ou xurídicas concorrentes.
- Igualdade retributiva.
- Medidas de conciliación.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.
- Prevención dos riscos laborais con perspectiva de xénero.

Criterios de valoración	
Obrigas	
Criterios de prohibición para a concorrencia	

## SUPOSTO 2. Subvención a entidades sociais locais para programas de emerxencia social e inclusión social para a poboación en risco de exclusión.

### Obxecto da subvención:

O obxecto da subvención é fomentar a posta en marcha de medidas dirixidas a compensar as dificultades que presentan determinados colectivos, impulsando o desenvolvemento de programas baseados principalmente na atención a persoas que atravesan por procesos de enfraquecemento dos seus vínculos persoas e/ou sociais e que precisan dun acompañamento técnico que facilite e/ou posibilite a súa inserción social e laboral. Dentro deste contexto, os preceptos de rendas mínimas e as persoas pertencentes a colectivos con dificultades de integración social como as persoas xitanas, as persoas migrantes, as persoas sen fogar, as familias monomarentais ou monoparentais, entre outras, considéranse grupos moi vulnerabilizados, agravándose a situación polo mero feito de ser mulleres, influíndo a variable xénero nun maior risco e/ou agravante de exclusión social.

Programas subvencionables:

1. Programas dirixidos á inclusión social da poboación gitana;
2. Programas dirixidos á inclusión social da poboación migrante;
3. Programas dirixidos á inclusión social de familias monomarentais e monoparentais;
4. Programas dirixidos á inclusión social de persoas sen fogar;
5. Outros programas dirixidos á inclusión social de persoas en situación ou risco de exclusión social;
6. Tamén serán subvencionables os programas complementarios de educación e apoio familiar dirixidos a familias en situación ou risco de exclusión social.

### Aspectos a ter en conta con perspectiva de xénero:

- Criterios xenéricos para a incorporación da perspectiva de xénero de forma transversal na entidade.
- Deseño, execución e avaliación da subvención con perspectiva de xénero.
- Recollida de datos desagregados das persoas beneficiarias ou usuarias.
- Formación en materia de xénero e igualdade do persoal traballador e/ou voluntariado da entidade.
- Experiencia e traxectoria en materia de igualdade do persoal traballador da entidade.
- Deseño, execución e avaliación contractual con perspectiva de xénero.
- Persoas físicas ou xurídicas concurrentes.
- Emprego do servizo por parte de persoas usuarias ou beneficiarias.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.
- Prevención dos riscos laborais con perspectiva de xénero.
- Criterios de incremento económico.

Criterios de valoración	
Obrigas	
Criterios de prohibición para a concorrencia	



### SUPOSTO 3. Subvencións a empresas e entidades que desenvolvan proxectos de enerxías renovables térmicas.

#### Obxecto da subvención:

O obxecto da subvención é apoiar proxectos empresariais con fins de aforro enerxético. Os proxectos limitaranse á instalación de enerxía térmica mediante equipamentos que empreguen biomasa como combustible e outras instalacións de enerxías renovables que empreguen como fonte enerxética a xeotermia, a aerotermia e a solar térmica. O procedemento administrativo para a concesión destas subvencións será o de concorrencia competitiva en base ao disposto nas propias bases.

#### Perfís beneficiarios:

1. Entidades locais.
2. Entidades sen ánimo de lucro.
3. Empresas legalmente constituídas.
4. Persoas autónomas.

#### Inversións subvencionables:

- O equipo principal de xeración enerxética (paneis solares, bomba de calor, caldeira etc.).
- O resto de accesorio da instalación para o correcto funcionamento do sistema.
- O custo do sistema de alimentación de combustible.
- O custo de montaxe e conexión.
- A obra civil necesaria para os sistemas de conexión das salas de caldeira.
- A contratación de persoal técnico para a execución do proxecto.

#### Aspectos a ter en conta con perspectiva de xénero:

- Persoas físicas ou xurídicas concorrentes.
- Contratación de persoal técnico para a execución do proxecto.
- Igualdade retributiva.
- Melloras laborais ou salariais.
- Medidas de conciliación.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.
- Prevención dos riscos laborais con perspectiva de xénero.

Criterios de valoración

Obrigas

Criterios de prohibición  
para a concorrencia

