INFORME

40

EVALUACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS Y SUBVENCIONES EN LA CAE

2015

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna
EUSKO JAURLARITZA
Organismo Autónomo del
GOBIERNO VASCO

EVALUACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS Y SUBVENCIONES EN LA CAE

2015

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 2017

TÍTULO: "Evaluación sobre la aplicación de cláusulas para la igualdad en contratos y subvenciones en la CAE. 2015"

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

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN: Enred Consultoría: Lourdes García del Olmo, Angel Sallé Alonso, Almudena Pérez Vizán y Rocío Carmona Fernández

MAQUETACIÓN Y SEGUIMIENTO: ARRIN. Comunicación y Diseño

DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola, Isabel Madinabeitia y Ana Rincón

FECHA: Diciembre 2017

DESCRIPTORES: Igualdad de oportunidades, administración pública, políticas para la igualdad, acciones positivas, perspectiva de género, contratos administrativos, subvenciones, evaluaciones

TIRADA: 600

IMPRESIÓN: Sacal

ISBN (obra completa): 84-89630-45-3 978-84-89630-45-1

ISBN (tomo 3): 84-89630-48-8 978-84-89630-48-2

D.L.: VI 1018-2017

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 9

AGRADECIMIENTOS 13

RESUMEN EJECUTIVO 15

Antecedentes del marco normativo y plan para la igualdad 17

Objetivos y enfoque metodológico 17

Hallazgos tras el análisis de la muestra de contratos y subvenciones 18

Conclusiones del análisis. 22

Hallazgos, a partir de las encuestas, sobre la aplicación de las cláusulas de igualdad 24

Hallazgos, a partir de entrevistas y del análisis evaluativo, sobre la aplicación de las cláusulas de igualdad 26

Principales recomendaciones 29

1. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO 33

1.1. Contextualización 35

1.2. Glosario de términos 36

1.3. Estructura del informe 37

1.4. Objetivos 38

1.4.1. Objetivo general 38

1.4.2. Objetivos específicos 39

1.5. Síntesis sobre la metodología aplicada. 39

2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL Y DEL TRABAJO DE CAMPO 41

2.1. Recopilación documental y bibliográfica 43

2.2. Análisis de la muestra de contratos y subvenciones 44

2.2.1. Metodología para la obtención de la muestra 44

2.2.2. Los contratos de la muestra 48

2.2.3. Las subvenciones de la muestra 60

2.2.4. Balance general del análisis de los contratos y las subvenciones de la muestra 73

2.3. Análisis de información recopilada mediante encuestas *on-line*. 80

2.3.1. Introducción 80

2.3.2. Identificación general de las personas encuestadas 80

2.3.3. Cláusulas de igualdad y su aplicación 85

2.3.4. Mecanismos para el seguimiento del cumplimiento de cláusulas. 96

2.3.5. Barreras y factores favorecedores para la inclusión de cláusulas de igualdad 99

2.3.6. Percepciones sobre la utilidad y la eficacia 101

2.3.7. Mejoras y propuestas 105
2.4. Limitaciones y fortalezas de la aplicación de cláusulas de igualdad recabadas en el trabajo de campo 107
2.4.1. Limitaciones 107
2.4.2. Fortalezas 110
2.5. Acciones sobre el seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad . . . . . 113 .
2.5.1. Introducción 113
2.5.2. Acciones sobre el seguimiento que han sido ejecutadas por diversas organizaciones 113

3. ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD 115

3.1. Introducción 117
3.2. En el ámbito autonómico-CAE 117
3.3. En el ámbito foral-Diputaciones Forales 119
3.4. En el ámbito local-Ayuntamientos 121

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 123

4.1. Conclusiones 125
4.1.1. Marco normativo 125
4.1.2. Compromiso institucional y proactividad de los equipos políticos y técnicos 126
4.1.3. Información y formación 126
4.1.4. Sensibilización 127
4.1.5. Tipología de cláusulas 128
4.1.6. Establecimiento y consolidación de los procedimientos de trabajo conjunto en las instituciones 128
4.1.7. Seguimiento y evaluación 129
4.1.8. Conclusión general 130
4.2. Recomendaciones 130
4.2.1. Marco normativo 131
4.2.2. Personal político y cargos de responsabilidad 131
4.2.3. Personal técnico 132
4.2.4. Información y formación 133
4.2.5. Sensibilización 134
4.2.6. Tipología de cláusulas 135
4.2.7. Establecimiento y consolidación de los procedimientos de trabajo conjunto en las instituciones 135
4.2.8. Seguimiento y evaluación 136

ANEXOS 139

A.1. Tablas de contratos de la muestra y sus cláusulas de igualdad 141

A.2. Tablas de subvenciones de la muestra y sus cláusulas de igualdad 152

A.3. Respuestas recogidas en la encuesta (preguntas abiertas) 167

A.4. Desarrollo metodológico aplicado al estudio 181

A.5. Recopilación documental y bibliográfica 185

A.6. Herramientas a aplicar en el trabajo de campo 190

A.7. Contratos y Subvenciones de la muestra 203

ABREVIATURAS 217

ÍNDICE DE TABLAS 219

ÍNDICE DE GRÁFICOS 221

PRESENTACIÓN

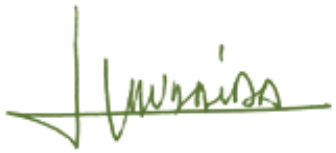
El presente proyecto de evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres responde al mandato de la disposición adicional primera de la ley, en la que se establece que, una vez transcurridos diez años de aplicación de la ley, corresponde a la Comisión Interinstitucional para la Igualdad adscrita a Emakunde evaluar su cumplimiento, desarrollo y aplicación.

Presentamos en esta publicación conjunta una evaluación compuesta por cuatro informes complementarios: dos evaluaciones genéricas de la ley, una de carácter cualitativo y la otra de carácter cuantitativo y dos evaluaciones específicas.

La evaluación cualitativa ha sido realizada de acuerdo con principios del Libro Blanco de Democracia y Participación Ciudadana para Euskadi que promueve una cultura participativa basada en la colaboración entre administraciones y ciudadanía. Se han complementado las valoraciones de las administraciones públicas responsables del desarrollo e implementación de la ley, con la de las personas, colectivos y entidades públicas y privadas afectadas por su aplicación. Se ha establecido también una línea de trabajo específica con las asociaciones de mujeres y feministas de la CAE, como agentes clave en este ámbito, cuya visión estratégica resulta imprescindible en la evaluación de esta ley. En el desarrollo de este proceso se ha contado con el acompañamiento de la DACIMA (Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración del Departamento de Administración Pública y Justicia del Gobierno Vasco), Innobasque, la Comisión Consultiva, y con canales de comunicación ciudadana abiertos en Irekia y con los resultados del Sociómetro Vasco realizado por el Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno.

La evaluación cuantitativa, por su parte, realiza el seguimiento del grado de cumplimiento de la ley en el periodo 2010 y 2015 dando continuidad y asegurando la comparabilidad de los datos con las evaluaciones realizadas previamente. Y las evaluaciones específicas analizan la aplicación de las cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones por parte de las administraciones públicas vascas así como los procesos de evaluación previa del impacto en función del género en la elaboración de normativa en la CAE.

Las evaluaciones han puesto de manifiesto que la Ley vasca para la Igualdad de mujeres y hombres es un instrumento jurídico útil y eficaz y que continúa siendo un marco jurídico válido y con recorrido para continuar avanzando y fortaleciendo las políticas de igualdad. Al mismo tiempo, han permitido constatar el alto nivel de sensibilización y la concienciación de la ciudadanía con respecto a la igualdad y su espíritu crítico con la desigualdad, lo que requiere un compromiso político que apueste por la igualdad como una estrategia de país.



Izaskun Landaida Larizgoitia
Directora de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer

AGRADECIMIENTOS

Este estudio pionero en la materia no habría sido posible sin un esfuerzo colectivo y de nivel autonómico que se ha realizado entre la Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres, el Grupo Técnico de Trabajo Interinstitucional sobre cláusulas para la igualdad y todas aquellas personas de los distintos niveles de la administración pública vasca (personal técnico de igualdad, personal con capacidad para iniciar y tramitar procedimientos de contratación y subvención, personal técnico que determina el objeto y las condiciones de pliegos técnicos y/o subvenciones).

Este conjunto de profesionales de la administración pública vasca, junto a personas expertas en la materia, han contribuido generosamente en el trabajo de campo aportando información sobre su valiosa experiencia en materia de cláusulas de igualdad, contratación y subvención que ha sido convenientemente acompañada con documentación y evidencias, así como con sus opiniones y enfoques.

Desde Emakunde y la Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres deseamos asimismo mostrar nuestro reconocimiento también a las personas integrantes del Grupo Técnico de Trabajo que, además de participar activamente en el trabajo de campo, se han involucrado activamente realizando observaciones que han sido relevantes para el texto final.

RESUMEN EJECUTIVO

La administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público (Sentencia del Tribunal Supremo del 23 de mayo de 1997)

Este primer apartado sintetiza los principales hallazgos y las recomendaciones que han sido resultado del *Estudio de seguimiento y evaluación sobre la aplicación de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones de las administraciones públicas vascas* realizado por Enred Consultoría para Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer.

ANTECEDENTES DEL MARCO NORMATIVO Y PLAN PARA LA IGUALDAD

En el ámbito estatal, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** dispone medidas para que todos los poderes públicos puedan primar en el acceso de las subvenciones a potenciales personas o entidades licitadoras que adopten medidas dirigidas a eliminar y corregir brechas de género.

En el ámbito autonómico, la aprobación de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, aprobada por el Parlamento Vasco, estableció las bases para un desarrollo posterior de la normativa que ha amparado la introducción, en todos los niveles de la administración pública, de cláusulas en la contratación pública y en la actividad subvencional respecto a la igualdad de mujeres y hombres.

Como resultado del desarrollo legislativo llevado a cabo por el Gobierno Vasco, a partir de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en junio del 2016 entró en vigor la **Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública**. Esta Ley, aprobada por el Parlamento Vasco, tiene por objeto el desarrollo legislativo de la legislación básica del Estado (Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público) en materia de contratación en relación con la inclusión de cláusulas de carácter social.

El estudio se enmarca en el mandato de la Disposición Adicional Primera Evaluación y revisión de la Ley, por la que la Comisión Interinstitucional para la Igualdad, regulada en 2007 y constituida en 2010, a través de Emakunde realiza cada cinco años un seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005.

A su vez, el estudio encuentra su cobertura en una de las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad **del vigente VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la X legislatura**, específicamente la medida G11: Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.

OBJETIVOS Y ENFOQUE METODOLÓGICO

El objetivo principal del estudio, según lo dispuesto en el artículo 20.2 de la Ley 4/2005, ha sido conocer cómo están siendo aplicadas las cláusulas de igualdad de mujeres y hombres, por parte de las administraciones públicas vascas, en los procedimientos de contratación pública y en las convocatorias de subvenciones.

Los objetivos específicos se enumeran a continuación:

- Recopilar y analizar realizaciones de las administraciones públicas vascas en materia de cláusulas de igualdad que hayan sido producidas desde el inicio de vigencia de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Identificar, analizar y categorizar las prácticas que han sido más habitualmente utilizadas en una muestra de 55 contratos y 50 subvenciones de 2015 y con cláusulas de igualdad.
- Conocer fortalezas y debilidades del proceso de incorporación de estas cláusulas.
- Evaluar los logros en la aplicación de las mismas y en el seguimiento de su ejecución.
- Proponer recomendaciones para la aplicación de las cláusulas de igualdad y para el desarrollo de un adecuado seguimiento de su ejecución.

Para la consecución de los objetivos se diseñó una metodología que responde a un enfoque eminentemente cualitativo, aunque también cuantitativo apoyada en cuatro pilares:

- Revisión documental y bibliográfica.
- Selección y análisis de 55 pliegos de contratos y 50 bases reguladoras de subvenciones (105 en total). Muestra configurada con criterios que responden a representatividad (nivel de la administración, territorio, ámbito de intervención) y de forma aleatoria una vez que cumplen estos criterios.
- Entrevistas a informantes clave (12 personas representantes de administraciones públicas vascas de distinto nivel y 1 persona experta).
- Encuestas a informantes clave con experiencia en igualdad de mujeres y hombres y/o en la aplicación de cláusulas de igualdad (75 encuestas on-line respondidas a partir de 162 contactos).

La redacción y la aplicación de las cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en el País Vasco se han ido desarrollando en un contexto normativo específico y mediante procedimientos propios de cada administración pública, analizados en este estudio, y cuyos hallazgos se presentan a continuación.

HALLAZGOS TRAS EL ANÁLISIS DE LA MUESTRA DE CONTRATOS Y SUBVENCIONES

La configuración de la muestra incluye 105 registros (55 contratos y 50 subvenciones con cláusulas de igualdad) y cuya apertura del procedimiento se ha producido entre enero y octubre de 2015 (final del actual quinquenio evaluado tras la aprobación de la Ley).

El muestreo realizado ha sido de tipo no probabilístico para garantizar criterios mínimos de representatividad por nivel de administración, territorio y ámbito de intervención. Igualmente se ha realizado de forma aleatoria proporcional para asegurar la representatividad y reflejar la heterogeneidad de las cláusulas y los abordajes realizados por las distintas administraciones.

TABLA 1. Resumen de contratos y subvenciones analizadas en el estudio por nivel de Administración. Número y porcentaje

CONTRATOS Y SUBVENCIONES Y NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	Nº	%
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	39	38
Contrato	28	27
Subvención	11	11
ADMINISTRACIÓN FORAL	36	34
Contrato	12	11
Subvención	24	23
ADMINISTRACIÓN LOCAL	30	28
Contrato	15	14
Subvención	15	14
TOTAL	105	100

TABLA 2. Resumen de contratos y subvenciones analizadas por ámbito de intervención y nivel de la Administración. Número

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN Y NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	CONTRATO Nº	SUBVENCIÓN Nº
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	28	11
Agricultura y pesca		4
Cooperación al desarrollo y derechos humanos		2
Educación	4	2
Empleo y promoción económica	2	
Euskara	1	1
Igualdad de mujeres y hombres	1	
Intervención social	5	1
Juventud	1	
Medio Ambiente	2	
Otros	11	
Sanidad	1	1
ADMINISTRACIÓN FORAL	12	24
Agricultura y pesca		2
Cultura	1	3
Deporte	1	1
Educación		1
Empleo y promoción económica		1
Igualdad de mujeres y hombres		3
Intervención social	3	10
Juventud	1	1
Medio Ambiente		1
Otros	6	
Participación ciudadana		1

../..

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN Y NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	CONTRATO Nº	SUBVENCIÓN Nº
ADMINISTRACIÓN LOCAL	15	15
Cooperación al desarrollo y derechos humanos		1
Cultura	2	2
Deporte	2	
Empleo y promoción económica	2	1
Euskara		1
Igualdad de mujeres y hombres	1	3
Intervención social	3	3
Juventud		2
Otros	4	
Participación ciudadana		2
Sanidad	1	
TOTAL	55	50

TABLA 3. Resumen de los hallazgos de la muestra de contratos y subvenciones analizadas

55 CONTRATOS	50 SUBVENCIONES
La mayoría de las cláusulas de igualdad tienen presencia en los contratos relativos a servicios (80%). Siendo 13% los de suministros y 7% los de obras. Los ámbitos de intervención que en la muestra tienen más presencia son los de la categoría denominada otros, en un 38%[1], seguidos de intervención social y servicios sociales[2] (20%), contratos que sean específicos de igualdad de mujeres y hombres sólo se han estudiado 2 (4%).	La utilización de las cláusulas de igualdad se da, de forma mayoritaria, en subvenciones enmarcadas en ámbitos clasificados dentro de la intervención social/servicios sociales[3] (en un 28% de la muestra de subvenciones), seguidos de los ámbitos de igualdad de mujeres y hombres (12%), agricultura, ganadería y pesca (12%) y cultura (10%). El 100% responde a un procedimiento de concurrencia competitiva.

../..

1 La categoría "Otros" de contratos incluye áreas como las siguientes: asesoría comunicación integral, asistencia información catastral, calibración sensores meteorológicos, cartografía aérea, colector general Mundaka, estudio demanda transporte, infraestructuras, inventario red carreteras, limpieza edificios, limpieza edificios Diputación, limpieza estación autobuses, llamadas telefónicas DFA, mantenimiento helicópteros Ertzaintza, mantenimiento vehículos, mensajería, ordenación del territorio, servicios telecomunicaciones, suministro de consumibles informáticos, suministro papel ecológico, suministro ropa Ertzaintza, supervisión obras ría Mundaka.

2 La categoría de intervención social/servicios sociales de los contratos incluye: centro acogida víctimas violencia machista, encuesta familias y hogares, atención telefónica mujeres, intervención victimas violencia género, gestión punto encuentro Bilbao, atención telefónica infancia/adolescencia, programa para personas riesgo exclusión, servicio social de base, atención sociojurídica victimas violencia machista, construcción alojamientos Arangoiti, ayuda domiciliaria.

3 La categoría de intervención social/servicios sociales de las subvenciones incluye áreas como las siguientes: víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, menores, mayores, servicios sociales, acción social, derechos humanos, convivencia intercultural…

55 CONTRATOS	50 SUBVENCIONES
La incorporación de **cláusulas en el objeto** se ha realizado en el 20% de los contratos (11 contratos en total). Son mayoría los contratos de la administración foral que incluyen estas cláusulas (33%), seguidos por los de la administración autonómica (18%) y los de la administración local (13%).	La aplicación de **cláusulas en el objeto** se ha realizado en el 36% de las subvenciones (18). Son mayoría las subvenciones de la administración foral cuyo objeto hace explícita la voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres (53%), seguidas de la administración autonómica (36%) y de la administración local (25%).
La **solvencia técnica y profesional** como **requisito previo** (admisión) tiene una baja aplicación en los contratos (5%) equivalente a 3 registros.	Las **cláusulas sobre trayectoria en el desarrollo de políticas o de actuaciones dirigidas a la igualdad** como **requisito previo (acceso)** tienen una aplicación en el 14% de las subvenciones de la muestra.
En 2 contratos (4%) se han incluido cláusulas de admisión vinculadas a la utilización del lenguaje no sexista en la propuesta, a la aplicación del enfoque de género, a la inclusión de acciones positivas o enfocadas a la igualdad en la propuesta técnica.	En 4 convocatorias (8%) se han incluido cláusulas de acceso vinculadas **a la temática de género en programas o proyectos,** fundamentalmente en aquellas subvenciones que intervienen en la igualdad de género, proyectos sociales y/o diversidad cultural.
La **prohibición para contratar** no se ha observado en los contratos de la muestra.	Las cláusulas de **prohibición para concurrir** como requisito de admisión se han aplicado en el 78% de las subvenciones de la muestra y el 89% de las 44 subvenciones con criterios de acceso relativos a la igualdad.
(-)	En el análisis de la muestra de subvenciones se ha computado que 6 de ellas (12%) **aluden a la composición paritaria del órgano instructor**.
Las **cláusulas de valoración** se aplican con baja frecuencia (16%) en los contratos. Los ámbitos de intervención de estos se relacionan con la igualdad de mujeres y hombres, la intervención social/servicios sociales, el empleo y el deporte. Son mayoría, en números relativos, los contratos de administración local con estas cláusulas (33%), frente al 17% de los contratos forales y 7% de los de la CAE. En los contratos, lo que más habitualmente se ha valorado ha sido: la evidencia del compromiso de la organización con certificaciones en materia de igualdad, el proyecto técnico con enfoque de género (lenguaje, datos desagregados, diagnóstico de necesidades de género…), la formación del equipo técnico o la conformación paritaria del equipo técnico. Las cláusulas de igualdad **como criterio de preferencia,** en caso de empate, se han utilizado en sólo 3 contratos (5%). Este tipo de cláusulas no suelen aplicarse, puesto que es difícil que el empate se produzca. Cuando los contratos únicamente han incluido cláusulas de igualdad como criterio de preferencia no se han contabilizado estos como contratos con cláusulas de valoración.	Las **cláusulas de valoración** se han aplicado con notable frecuencia, en un 66% de las subvenciones analizadas de forma bastante equilibrada en los diferentes niveles de la administración. El abanico de ámbitos de intervención de las subvenciones que incluyen estas cláusulas es bastante amplio, más que en el caso de los contratos: agricultura, cooperación, educación, sanidad, cultura, deporte, igualdad de mujeres y hombres, intervención social, juventud, participación ciudadana. En la actividad subvencional se ha encontrado un mayor consenso en la fase de valoración a la hora de introducir cláusulas de igualdad (las subvenciones con cláusulas de este tipo están muy igualadas en todo s los niveles de la administración: 67% en las forales y locales y 64% las de la CAE), así como una notable diversidad en la tipología de las cláusulas empleadas y más amplia que en otras fases. Estas cláusulas responden a varias tipologías: - cláusulas que persiguen **cambios estructurales en la sociedad o que inciden en los factores últimos que sustentan las desigualdades de género:** estereotipos, violencia de género, empoderamiento de las mujeres, derechos, corresponsabilidad. - cláusulas que persiguen **cambios estructura**les en las organizaciones: condiciones laborales de mujeres y hombres igualitarias. - **cláusulas que inciden en el cómo y en el qué y con qué**. Es decir, se refieren a cómo realizar las actuaciones, con qué instrumentos o con qué herramientas y personal, en qué **ámbitos de intervención y/o** qué perfiles sobre los que incidir.

../..

55 CONTRATOS	50 SUBVENCIONES
Las cláusulas vinculadas a la igualdad en **las condiciones de ejecución** son las más frecuentes (incorporadas en el 82% de los contratos que conforman la muestra). Esta es la fase del procedimiento contractual en la que más consenso se ha encontrado a la hora de introducir cláusulas de igualdad. Comparativamente en la administración autonómica se utilizan las cláusulas en un 100%, reduciéndose a 75% el porcentaje de los contratos de la administración foral y al 53% de los de administración local. Se destacan, por un lado, las cláusulas de condiciones especiales de ejecución de la actividad contratada (de carácter social, vinculadas al empleo y el ámbito laboral, a los procedimientos de gestión de personal y a la cultura organizacional). Por otro lado, se encuentran cláusulas referidas a otras condiciones de ejecución (procedimentales -el cómo- e instrumentales -mediante qué instrumentos). Es decir, como **procedimientos:** perspectiva de género en informes, estudios, incorporación de la perspectiva de género en el proyecto/servicio a contratar. Como **instrumentos:** uso no sexista del lenguaje, datos desagregados por sexo, personal que lo va a ejecutar configurado con paridad.	Las **cláusulas de obligación** se han aplicado en el 52% de la muestra, con mayor frecuencia en la administración local (67%) y menos en la autonómica (36%). Las subvenciones de la administración foral las toman en consideración en un 50% de los registros de la muestra. Se destacan las obligaciones de tipo **procedimental:** la realización de la actividad o actividades transversalizando la perspectiva de género.; el establecimiento de un sistema de seguimiento que permita conocer el impacto de género de lo que se está realizando para introducir los reajustes necesarios; las evaluaciones de impacto; o como cláusula más generalista, el respeto a cuanta normativa vigente le resulte de aplicación y, en especial, la Ley 4/2005, la subcontratación con criterios de igualdad. También, aquellas obligaciones de tipo **instrumental**: un equipo de trabajo, ya sea equilibrado por sexo, ya sea con personal que tenga conocimientos y experiencia en la aplicación **de la perspectiva de género;** la generación y uso de información desagregada por sexo en las actividades donde sea necesario; el uso de lenguaje escrito y de imágenes no sexistas.
Las cláusulas relativas a **penalizaciones o causas de resolución** que determinan las consecuencias del incumplimiento de las mismas apenas se ejecutan (3 casos registrados equivalente al 5%).	

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS

- Las administraciones (autonómica, foral y/o local -en particular los ayuntamientos de capital estudiados-), para regular la integración de la perspectiva de género en las cláusulas de contratación, aplican instrumentos normativos generales y de carácter legislativo (Directivas de la UE, LOIEMH, de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y a partir de 2016, la Ley 3/2016, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública) junto a reglamentos, normas forales (de obligado cumplimiento por parte de las administraciones a las que hacen referencia) y actos administrativos, internos de cada administración y que inciden en los órganos dependientes (acuerdos, instrucciones, circulares).
- Las administraciones públicas de distinto nivel disponen la aplicación de cláusulas o criterios de igualdad en la subvenciones, de acuerdo con lo dispuesto en la LOIEMH y de la Ley

4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Las Diputaciones, por su parte, han desarrollado normas forales que, con carácter jurídico, regulan las subvenciones y/o las contrataciones en su respectivo Territorio Histórico y que hacen alusión explícita a la atención a la igualdad de mujeres y hombres.

- Existe mayor variedad en la tipología de cláusulas aplicadas en las subvenciones, sobre todo en la fase de valoración, que en los contratos. La normativa contractual se considera más restrictiva que en las subvenciones.
- La igualdad en el objeto se tiene más en cuenta en las subvenciones (36%) que en los contratos (20%).
- Los criterios de valoración atienden, en mayor medida, a la igualdad de hombres y mujeres en las subvenciones que en los contratos (66% frente al 16%). En un 42% de los 105 registros se atienden a criterios de valoración.
- En la fase de ejecución, son los contratos los que aplican con mayor frecuencia cláusulas de igualdad. Esta tipología de cláusulas está presente en el 82% de la muestra recogida, mientras que el 52% de las subvenciones analizadas incluyen estas cláusulas.
- El porcentaje de contratos y subvenciones con cláusulas de igualdad, tanto entre los criterios valorativos como en los de obligación, es del 7% en los contratos y 42% en las subvenciones.
- Los datos revelan que en términos globales, como ya se ha confirmado en anteriores evaluaciones sobre la aplicación de la Ley 4/2005, continúa existiendo una mayor predisposición y facilidad para introducir cláusulas en la actividad subvencional que en la contratación. Algunas razones podrían ser las siguientes:
  - Las subvenciones inciden en ámbitos que producen un impacto eminentemente social y en los que el personal que las ejecuta es muy probable que tenga una mayor sensibilización/formación y experiencia en materia de igualdad. En este sentido, los proyectos que se abordan muestran potencialidades para la utilización de cláusulas y el afrontamiento de menores resistencias por parte de los equipos técnicos.
  - No hay que olvidar que la presión ejercida por el sector empresarial para una aplicación más moderada de este tipo de cláusulas que garantice la libre concurrencia y la igualdad de oportunidades al licitar para un concurso, es mayor que la ejercida por el tercer sector o sector asociativo, fundamental beneficiario de las subvenciones, que además muestra más sensibilización, conocimiento y experiencia al respecto de la aplicación de las cláusulas sociales, incluidas las de igualdad.
  - El notable peso económico que supone la inversión en contratos, en escasas ocasiones juega a favor de atender de modo particular a las cláusulas sociales, en concreto a las de igualdad.

HALLAZGOS, A PARTIR DE LAS ENCUESTAS, SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD

En cuanto a las realizaciones de las administraciones en la aplicación de las cláusulas y a las percepciones que, sobre las mismas, tiene el personal con experiencia en igualdad y/o en la aplicación de cláusulas sociales y de igualdad[4], a continuación se enumeran los principales resultados obtenidos de la muestra de personas contactadas:

- Han sido 75 encuestas contestadas (56 mujeres y 19 hombres) lo que equivale al 46,29% de los registros contactados.
- Existe una percepción favorable o muy favorable acerca del posicionamiento del personal de la administración pública ante la igualdad (60% de las personas encuestadas así lo expresan). Se manifiesta que se debe al interés por la igualdad, a la sensibilización, al dinamismo del área de igualdad, a la formación, a la participación en comisiones técnicas, a la implicación del equipo político y a la aplicación de presupuesto en trabajar estos procesos. En la posición opuesta se afirma que, a veces, los niveles de motivación no son homogéneos y que la igualdad puede percibirse como mero cumplimiento de la Ley.
- La elaboración y la distribución de documentación junto a las acciones informativas son las que mayor peso han tenido en las ejecuciones realizadas para fomentar la inclusión de las cláusulas, seguidas de acciones formativas sobre las cláusulas de igualdad y la formación. La articulación de grupos de trabajo específicos es la que en menos ocasiones se ha apuntado.
- Existe un conocimiento elevado sobre la existencia de orientaciones, regulaciones y procedimientos para la incorporación de cláusulas de igualdad (73%). Solo el 21% de los hombres, al igual que las mujeres, declaran desconocer estas herramientas.
- Emakunde es reconocido, de modo generalizado, como principal organismo impulsor de la información y formación en lo referente a las cláusulas de igualdad.
- Las barreras encontradas por las personas encuestadas en la aplicación de las cláusulas de igualdad se basan en la ausencia de modelos de inspiración (49%) seguidas de la dificultad para el posterior seguimiento y evaluación del cumplimiento de las mismas (39%).
- A éstas se unen el desconocimiento de las probabilidades de la normativa (29%), la falta de voluntad técnica (29%), la ausencia de voluntad política (25%), el temor a que el contrato se quede desierto o incluso a las tensiones producidas en la relación con las empresas (9%).
- Como principales factores favorecedores para la aplicación de las cláusulas se encuentran el sustento jurídico (51%), seguido del compromiso institucional (35%) y el personal técnico sensibilizado y motivado (31%). Se valoran positivamente las tareas de sensibilización y conocimientos (29%) y los procedimientos específicos (29%), así como los dictámenes o guías para la inclusión de dichas cláusulas (27%).

4 37 mujeres y 3 hombres son personal técnico de igualdad, lo que equivale al 53,3% de la muestra. Este dato de la composición muestral habrá de ser tenido en cuenta al analizar los datos para evitar sesgos, ya que junto al personal técnico de igualdad, el 25,3% son personal técnico que interviene en la determinación del objeto de contratos y subvenciones y el 22,3% personal con capacidad para iniciar y tramitar procedimientos de contratación, subvención o convenio y/o personal jurídico.

- Entre los beneficios que supone la utilización de las cláusulas de igualdad se indican: la adecuación de la política y la acción pública al interés general por la igualdad de mujeres y hombres (61%), la mejora de la calidad y eficiencia de servicios públicos (48%) y la facilitación de aplicación transversal de la igualdad (48%). El cumplimiento de la normativa también se considera un beneficio por el 27% de las personas.

- El 84% de las mujeres frente al 68% de los hombres han indicado que las cláusulas son eficaces. Las argumentaciones versaron sobre: el carácter ejemplificador y de efecto multiplicador de las mismas para que las empresas proveedoras o licitantes se sensibilicen y velen por la igualdad de mujeres y hombres; la respuesta con calidad y de manera diferenciada a las necesidades e intereses de mujeres y hombres; los avances en la reducción de las brechas de género sobre las que se desee incidir; la utilización equilibrada de los recursos; y la adecuación de los servicios a la transversalización de género. El 5% de los hombres y el 4% de las mujeres (respectivamente) consideran que las cláusulas de igualdad son ineficientes para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres y/o reducir brechas de género. Para argumentar esta respuesta, indican que esta ineficiencia es debida a la ausencia de seguimiento para el cumplimiento de las cláusulas.

- Como efectos más destacados se han identificado la sensibilización del personal (61%) -las leyes favorecieron la aplicación y además la toma de conciencia del personal acerca de su papel en la igualdad de género y su implicación en el proceso-. Se ha apuntado a la adecuación de los servicios a las necesidades de mujeres y hombres, ganando en cercanía y calidad en la oferta (43%). Otros efectos aludidos han sido: más empresas comprometidas con la igualdad (23%), disminución de las brechas de género (23%) y mejora de la empleabilidad de mujeres (16%). Un 23% opina que no se pueden detectar efectos claros.

- Se consideran fundamentales aquellas cláusulas que toman en consideración objetivos de igualdad entre mujeres y hombres y fijan medidas para lograrlos (un 83% de las respuestas). Les siguen en valoración, la trayectoria en pro de la igualdad (43% de respuestas). Aquellas que favorecen la contratación de mujeres por las empresas licitadoras y las que excluyen a quienes incurran en prohibiciones de contratar relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres son señaladas en menor medida (27% y 28% respectivamente). Apenas en un 9% de las ocasiones se optó por marcar las cláusulas asociadas a la responsabilidad social corporativa de las empresas.

- Las mejoras propuestas de las personas encuestadas para que las cláusulas se apliquen de modo sostenido se concentran sobre todo en la necesidad de incorporar un sistema de seguimiento efectivo para el cumplimiento de las cláusulas de igualdad en el desarrollo de los instrumentos de gasto (52%), la sensibilización y formación del personal técnico (41%), el mayor compromiso político (36%) y las directrices claras (37%), para lo cual se demandan más recursos y actuaciones que supongan mayor implicación de equipos dedicados a la contratación y la reducción o eliminación de resistencias y una mayor fundamentación y argumentación sobre el concepto de las cláusulas y sus beneficios.

HALLAZGOS, A PARTIR DE ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS EVALUATIVO, SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD

MARCO NORMATIVO

En los últimos años, el avance en el desarrollo normativo para la aplicación de cláusulas sociales específicas de igualdad, ya sea mediante legislación (leyes, reglamentos y normas forales) o mediante actos administrativos de regulación interna (acuerdos, circulares, instrucciones, ordenanzas) en administraciones públicas determinadas, ha sido eminentemente positivo, sobre todo desde la aprobación de la Ley 4/2005 para la igualdad de Mujeres y Hombres. Posteriormente, el Parlamento Vasco ha aprobado en 2016 la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.

No obstante, cabe señalar que aún se siguen detectando aspectos de mejora. Entre ellos se encuentra el desconocimiento, entre el personal involucrado en los procesos de contratación o de subvención, acerca de la normativa vigente en materia de cláusulas sociales y específicamente de igualdad, la falta de voluntad política y la percepción de la aplicación de las cláusulas como una mera forma de cumplir con las exigencias legales existentes.

La aplicación de las cláusulas de igualdad no ha de ser percibida como un fin en sí misma (mero cumplimiento de la norma), sino como un instrumento para producir impactos que reduzcan o eliminen las brechas de género.

Es importante dotar al personal de normas que resulten claras, acompañadas de directrices generales de aplicación práctica y reforzar la obligatoriedad de su cumplimiento.

COMPROMISO INSTITUCIONAL Y PROACTIVIDAD DE LOS EQUIPOS POLÍTICOS Y TÉCNICOS

Es posible afirmar que, aunque de modo heterogéneo, hoy por hoy, el compromiso de las instituciones públicas vascas por introducir la perspectiva de género en la contratación y en la actividad subvencional es una realidad.

A medida que ha pasado el tiempo este compromiso se ha visto reforzado, promoviendo una mayor conciencia en pro de la igualdad de mujeres y hombres, no sólo en el interior de las instituciones, sino también entre las empresas y las entidades potenciales beneficiarias de las subvenciones.

A pesar de ello, se plantean retos futuros enmarcados en la necesidad de reforzar aún más la voluntad política y técnica de las administraciones públicas y la dotación de recursos humanos capacitados y expertos en la temática que puedan ejercer de apoyo para el resto de personal técnico y de contratación o subvención.

INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

La capacitación del personal sobre cómo implantar las cláusulas de igualdad ha sido uno de los logros obtenidos desde que se iniciaron los primeros pasos y tras la aprobación de

la Ley 4/2005 para la igualdad de Mujeres y Hombres. Con ello, se ha incidido en el compromiso y la voluntad de las personas involucradas en los procedimientos de contratación y de subvención para alcanzar los objetivos propuestos en esta materia.

Cabe destacar la puesta a disposición, por parte de las distintas administraciones vascas, de guías y herramientas que han dado respuesta a la necesidad de modelos de cláusulas y pliegos técnicos percibida por las personas entrevistadas. Esta documentación ha sido sistematizada y recogida por Emakunde en http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/clausulas-igualdad/. La formación, las herramientas de apoyo y los modelos constituyen una puerta de entrada para que el personal técnico de los departamentos incorpore la mirada del género en su trabajo.

En este aspecto, el reto a perseguir está en dar respuesta a la necesidad de incrementar los recursos humanos con cualificación a través de una formación específica y especializada o sectorial –adaptada a ámbitos de intervención-, ligada a las cláusulas de igualdad y a su aplicación práctica a la diversidad de contratos y subvenciones que se manejan desde las administraciones públicas.

Se demanda la claridad de argumentos sobre las posibilidades de la normativa de contratos y subvenciones con relación a las cláusulas, argumentos que demuestren con ejemplos la aplicabilidad y legalidad de las cláusulas, la visibilización de beneficios de las cláusulas sociales para producir impactos que reduzcan o eliminen las brechas de género.

SENSIBILIZACIÓN/FORMACIÓN/ ASESORAMIENTO/DINAMIZACIÓN

El conjunto de las actuaciones sobre las cláusulas de igualdad se han traducido en una creciente valorización y consideración de las mismas y de sus fines.

En este proceso, ha sido el papel impulsor y de asesoramiento, tanto de Emakunde como de las diferentes unidades/áreas de igualdad de las administraciones donde intervienen las técnicas de igualdad, quienes se han señalado, de modo generalizado, como responsables, no sólo de la sensibilización del personal involucrado, sino también de apoyo técnico y el impulso de los procedimientos que conllevan la aplicación de las cláusulas de igualdad a los instrumentos de gasto público (subvenciones y contratos).

A pesar de los logros, la sensibilización sigue resultando insuficiente, lo que implica seguir trabajando en este aspecto.

TIPOLOGÍA DE LAS CLÁUSULAS

Las áreas de intervención orientadas a la igualdad, juventud, cultura y asuntos sociales han sido las que, en mayor medida, parecen haber interiorizado de modo más transversal la obligatoriedad de atender a las cláusulas de igualdad y hacer efectiva su aplicación, no sólo como criterios de admisión y valoración, sino en el objeto y en las obligaciones.

Existe una mayor variedad en la tipología de cláusulas aplicadas en las subvenciones que en la de contratos, incidiendo en mayor medida en perseguir cambios estructurales que deriven en cotas mayores de igualdad para mujeres y hombres, ya sea en el interior de las organizaciones laborales o en los contextos sociales y/o económicos. Pese a ello, las carencias apuntadas sobre la tipología de cláusulas habitualmente utilizadas se centran en que la implantación de las mismas suele basarse en requerimientos genéricos (lenguaje

no sexista, desagregación de datos por sexo, etc.) que, aunque son indispensables, no acaban de atender a las necesidades específicas de la sociedad en materia de igualdad o cuyo seguimiento no se ha podido consolidar.

La recogida y difusión exhaustiva de modelos de cláusulas de contratos y subvenciones que sirvan de ejemplo para el personal interesado en su aplicación, podría ser una buena solución para diversificar y ampliar el contenido de cláusulas que más comúnmente se utilizan.

ESTABLECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO CONJUNTO EN LAS INSTITUCIONES

El procedimiento de trabajo instaurado por gran parte de las administraciones vascas para implementar, coordinar y dinamizar la aplicación de las cláusulas, entre otras tareas de impulso de políticas de igualdad, está basado en la constitución de Comisiones (interinstitucional, interdepartamentales, interáreas) de carácter político y técnico.

Ciertamente la consecución de este objetivo es positiva, aunque podría mejorarse fortaleciendo el trabajo conjunto entre la diversidad de intervinientes y de áreas que conforman las administraciones vascas. Para ello, sería conveniente aumentar el número de reuniones, establecer agendas de trabajo a seguir con objetivos claros y compartidos y procurar una participación representativa, tanto de mujeres como de hombres que, además sean representantes de un abanico lo más amplio posible de ámbitos de intervención, sobre todo el personal más involucrado en la contratación y en los asuntos jurídicos.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El estudio ha evidenciado avances y logros en cuanto a la implementación de las cláusulas, pero también ha quedado reflejado el importante déficit en los procesos posteriores (seguimiento de la implantación y evaluación de resultados e impactos).

Desafortunadamente la gestión habitual de las actividades de seguimiento está prácticamente ausente una vez que los proyectos vinculados a contratos o subvenciones están en funcionamiento. Junto a la ausencia casi generalizada de mecanismos de seguimiento, se encuentra la ausencia de penalizaciones, que o no existen o no son efectivas. Para reducir esta limitación y aumentar el alcance y la eficacia de las cláusulas, en las entrevistas se aconsejaba la necesidad de concretar aún más los requerimientos que fueran aparejados a un sistema de indicadores vinculados para su seguimiento y evaluación, así como a mecanismos factibles y aplicables de verificación. Es decir, tanto el seguimiento, como la evaluación facilitarán una visión de evolución de la implantación de las cláusulas de igualdad y posibilitará nuevas acciones que coadyuven a continuar avanzando en la igualdad.

Es posible también hacer una valoración optimista al percibir una voluntad clara para solventar este déficit sucediéndose poco a poco acciones y propuestas en búsqueda de una mejora en los aspectos de seguimiento y evaluación.

CONCLUSIÓN GENERAL

Gracias a las experiencias desarrolladas en los últimos años, a pesar de que existen diferencias en el grado de desarrollo entre las diferentes administraciones y que queda camino por hacer, se ha conseguido contar con: un acervo normativo, un conjunto de personas sensibilizadas y formadas, un argumentario apoyado por guías y protocolos y un proceso metodológico básico y apoyado en la práctica de la contratación y subvención con cláusulas de igualdad.

Todo ello demuestra un notable avance para que el conjunto de las administraciones públicas vascas se hayan constituido como una vanguardia, con un amplio recorrido y como un posible referente a seguir en esta materia por otras administraciones públicas interesadas y/o gobiernos de CCAA.

Se han desarrollado y diversificado las propuestas metodológicas de intervención, superando las iniciales declaraciones de intenciones para la aplicación de las cláusulas sociales y, en concreto, de las de cláusulas de igualdad.

Asimismo, se han fortalecido las acciones y actividades que fomentan la sensibilización, información y metodologías para la aplicación de las cláusulas de igualdad.

La aplicación de las cláusulas de igualdad es un logro, no solo porque ha quedado demostrado que las administraciones públicas vascas están invirtiendo recursos para incidir en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres, promoviendo la igualdad y los cambios estructurales necesarios para reducir las brechas de género, sino porque ha resultado ser un medio para impulsar un cambio organizacional en pro de la igualdad, tanto en el interior de las administraciones públicas, como entre las empresas y organizaciones con las que se colabora a través de la contratación o la actividad subvencional.

Cabe ahora focalizar las nuevas acciones y medidas en el fortalecimiento del contenido y los objetivos de las cláusulas y, sobre todo, en el desarrollo y la aplicación de medidas de seguimiento y evaluación de las mismas.

PRINCIPALES RECOMENDACIONES

Los resultados del estudio han sido la base de las siguientes recomendaciones, clasificadas por diferentes aspectos donde intervenir. Las principales se extraen en este resumen ejecutivo:

Como recomendaciones generales:

En el marco normativo se sugiere continuar fortaleciendo la labor de comunicación al interior de las organizaciones sobre los preceptos que inciden en la contratación y subvención pública.

Este rigor en el cumplimiento de la norma debe apoyarse en argumentos claros que ayuden a interpretarla y avalen las decisiones tomadas (realización y difusión de informes jurídicos favorables, artículos de revistas jurídicas, sentencias que avalen el uso).

Otra acción a abordar es la revisión de las instrucciones que están en vigor en el interior de las organizaciones y potenciar las cláusulas de igualdad en las mismas.

Por parte del **personal político y cargos de responsabilidad,** cabría priorizar la mejor calidad/precio y no únicamente el precio para dar entrada y cobertura a consideraciones de igualdad, aún sin olvidar obviamente los costes. Otra acción positiva sería realizar líneas de trabajo conjunto entre los niveles políticos y técnicos, reforzar la información y la asesoría en temas de género en los ámbitos de intervención de la administración, incluidos aquellos que pueden considerarse más alejados de los impactos directos en el bienestar de las personas y que suelen ofrecer más resistencias en la incorporación de la perspectiva de género en su actividad. En último lugar, cabe destacar la recomendación de valorar, transmitir y aprovechar la rentabilidad política de la aplicación de las cláusulas.

En el ámbito **técnico**, clave en el proceso, es preciso atender a diferentes focos como la formación, sensibilización y motivación de los equipos humanos de las administraciones, lo cual pasa por:

- Crear una estrategia para remover posibles resistencias, que incluya la distribución de materiales metodológicos de apoyo combinada con actuaciones de sensibilización y seguidas o acompañadas de formación.
- Detectar las necesidades concretas de formación de personal técnico en la utilización de las cláusulas sociales y de igualdad, así como proponer acciones formativas sistemáticas y progresivas, que respondan a esas necesidades.
- Determinar correctamente las brechas de género sobre las que urge incidir y fijar prioridades.
- Involucrar en los procesos formativos a personas directamente relacionadas con los procesos de contratación y/o de subvención.
- Ejecutar actuaciones de difusión y de formación sobre el uso de herramientas concretas que apoyen los procesos de contratación y/o de subvención.
- Continuar inventariando los materiales y documentos generados.
- Dar continuidad y reforzar las estructuras de coordinación que abordan los procedimientos de aplicación de las cláusulas de igualdad a través del trabajo continuo. El enfoque pluridisciplinar, la colaboración y participación entre las diferentes áreas es necesaria para reducir o eliminar las resistencias que se dan en unos ámbitos sectoriales más que en otros. Al objeto de fortalecer y consolidar los procedimientos de trabajo conjunto en las instituciones, es necesario dotar a las comisiones o grupos técnicos de un papel en el desarrollo de las estrategias idóneas para la incorporación de las cláusulas, así como en el seguimiento del cumplimiento y de los efectos y avances sobre los cambios estructurales perseguidos.
- Concienciar a las personas de que los fines de la administración pública no se encuentran exclusivamente en realizar una obra o prestación de un servicio al mejor precio y de la mejor calidad, sino también en responder al interés social.
- Las técnicas de igualdad han de seguir jugando un papel clave de orientación práctica. Es decir, deben pasar del hacer al orientar el cómo hacer, otorgando el papel protagonista al personal responsable de la gestión de los proyectos o subvención.

Para afrontar las limitaciones que han surgido hacia la **información y la formación** del personal implicado, algunas de las recomendaciones planteadas en el estudio son:

- Ofrecer formación a los equipos a través del asesoramiento especializado que aporte apoyos técnicos y jurídicos para que el procedimiento se realice con garantías legales.

- Difusión del trabajo realizado en las distintas administraciones y la publicación del mismo, así como las diferentes metodologías, guías, protocolos, normativa, etc. en el espacio web ya accesible para consulta. En la misma, debería incluirse, con especial importancia, material metodológico sobre el seguimiento y evaluación sobre los efectos de la aplicación de las cláusulas.

En esta línea, haciendo énfasis en la continua necesidad de **sensibilización**, se debe facilitar información y argumentos sobre la finalidad y los beneficios que puede suponer la aplicación de las cláusulas y orientar en la forma de proceder respecto a la metodología de las cláusulas, como se ha explicado anteriormente.

Otra iniciativa facilitadora sería la habilitación de espacios para el intercambio de experiencias metodológicas para la aplicación de cláusulas, y sobre todo para el seguimiento de las cláusulas de igualdad que se hayan incorporado a las obligaciones o condiciones de ejecución. Además, la recogida y difusión exhaustiva de modelos de cláusulas de contratos y subvenciones que sirvan de ejemplo para el personal interesado en su aplicación, podría ser una buena solución para diversificar y ampliar el contenido de cláusulas que más comúnmente se utilizan.

Finalmente, conviene establecer recomendaciones para resolver las limitaciones encontradas en la fase de **seguimiento y evaluación**, como la circunstancia de no haber dispuesto con suficientes recursos –humanos, técnicos, temporales y económicos-, así como la no consideración de la igualdad como variable de primer orden en los procesos evaluativos.

Es primordial tomar conciencia acerca de que sin el seguimiento sobre el cumplimiento de estas cláusulas, así como de sus efectos, la contratación pública o la actividad subvencional seguirá sin ser efectiva para potenciar y conseguir mayores cotas de igualdad de mujeres y hombres en los contextos de intervención. Algunas de las medidas a adoptar son:

- La clara voluntad política de apostar por un seguimiento y una evaluación sensibles al género como paso clave para mejorar la calidad y eficacia del gasto público.
- El desarrollo de un sistema de seguimiento, verificación y evaluación con recomendaciones precisas, sistematizadas, formalizadas, difundidas y acompañadas de la explicación de procedimientos de actuación junto a herramientas.
- La dotación de recursos humanos suficiente y con capacidades para comprender los temas de género para el seguimiento de su cumplimiento una vez que comienza la ejecución de los contratos o los proyectos subvencionados.
- El contenido para el seguimiento de las cláusulas podría ser, en un futuro, uno de los desarrollos de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

CONTEXTUALIZACIÓN 1.1

La administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público (Sentencia del Tribunal Supremo del 23 de mayo de 1997).

La contratación, las convocatorias de subvención son herramientas de las administraciones públicas para desarrollar políticas públicas en sus distintos ámbitos de intervención y gestionar la actividad económica de las mismas.

La aplicación de estas fórmulas para la contratación de obras, servicios y suministros, no ha de definirse como simple actividad económica de las administraciones públicas en términos análogos a los de las organizaciones privadas que operan en el mercado. Éstas, aplicadas desde la administración pública, tienen una gran potencialidad para incidir en el desarrollo económico y social. No es, por tanto, suficiente con que la actuación económica de la administración esté presidida por una eficiencia económica, sino que además ha de considerar valores y principios que se corresponden con el interés general.

La inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, las subvenciones y los convenios, siempre que se respete la normativa de no discriminación, transparencia y proporcionalidad, libertad de establecimiento y libre circulación de mercancías…, posibilita que las administraciones apliquen principios de igualdad de mujeres y hombres y de no discriminación, en los ámbitos social y económico, contribuyendo a mejorar el funcionamiento del mercado laboral y al logro de un reparto más equitativo de las oportunidades.

En el País Vasco se viene trabajando desde el 2000, con más intensidad desde la publicación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, para conseguir avances en la incorporación de la perspectiva de género y el principio de igualdad para mujeres y hombres a contratos, subvenciones y convenios. En lo concerniente al artículo 20 Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad, apartado 2[5], de esta Ley se dispone:

- La integración de la perspectiva de género como criterio de adjudicación de los contratos cuando sea posible.
- La obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

Igualmente, de conformidad con la Disposición Adicional Primera –Evaluación y revisión de la Ley–, la Comisión Interinstitucional para la Igualdad, regulada en 2007 y constituida en 2010, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (en adelante Emakunde), realiza cada cinco años un seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005.

Las evaluaciones previas y revisiones de la Ley han abordado, entre otros mandatos, el estudio cuantitativo sobre el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20.2 (con relación a las cláusulas de igualdad). Con este estudio se pretende conocer, de modo más cualitativo,

5 Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 20.2. *Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de Contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente, se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.*

los avances y cómo está siendo la aplicación de las cláusulas en relación a la promoción de la igualdad por parte de diferentes administraciones del País Vasco.

Como resultado del desarrollo legislativo llevado a cabo por el Gobierno Vasco, a partir de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y con motivo de desarrollar para el sector público vasco la legislación básica del Estado en materia de contratación en relación con la inclusión de cláusulas de carácter social, en junio del 2016 entró en vigor la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.

En lo referido al contenido marcado por esta Ley para las cláusulas sociales, como norma general, dispone que los pliegos de cláusulas particulares incorporen requerimientos pormenorizados de carácter social sobre cómo ejecutar un contrato, entre los que se incluye la disposición de adoptar medidas de promoción de igualdad de género[6].

El estudio, a su vez, encuentra cobertura en una de las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad del vigente VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, específicamente la medida G11: Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios. Una de las actividades programadas, en este VI Plan, es la realización, por parte de Emakunde, de un seguimiento de la evolución por lo que respecta a la inclusión de la perspectiva de género en contratos, subvenciones y convenios.

GLOSARIO DE TÉRMINOS 1.2

De cara a una correcta interpretación de los términos y conceptos aplicados en el estudio, se ha considerado conveniente definir, en la siguiente tabla, los más utilizados.

TABLA 4. Glosario de conceptos

Cláusula	Establecimiento de pactos, disposiciones o condiciones que rigen el contenido de una relación contractual[7].
Cláusulas sociales	Conjunto de criterios introducidos en los contratos y en las subvenciones para aplicar aspectos de política social como requerimientos previos (criterio de admisión), como elementos de valoración (puntuación) o como obligaciones (exigencia de ejecución). Esta introducción hace que la contratación pública se convierta en una herramienta eficaz para la reducción de la desigualdad social[8].

../..

6 Artículo 4, de la Ley 3/2016, Cláusulas sociales en la contratación pública. *1. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incluir los requerimientos pormenorizados de carácter social sobre el modo de ejecutar el contrato que sean adecuados a sus características, tales como la obligación de dar trabajo a personas desempleadas de larga duración, la organización a cargo del contratista de actividades de formación para personas jóvenes y desempleadas, la adopción de medidas de promoción de la igualdad de género o de medidas de integración de las personas inmigrantes, la obligación de contratar para la ejecución del contrato a un número de personas con discapacidad superior al legalmente establecido, y otros análogos. 2. Dichos requerimientos no podrán constituir especificaciones técnicas, criterios de selección o criterios de adjudicación encubiertos ni tener carácter discriminatorio, de tal forma que cualquier licitadora o licitador dotado de solvencia técnica para la ejecución del contrato pueda cumplirlos.*

7 Santiago Lesmes y Lorena Axpe Orobiogoikoetxea (2007). Incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos. Desarrollo del artículo 20.2 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Proyecto Equal Kideitu. Emakunde.

8 Santiago Lesmes (2002). Manual para la aplicación de cláusulas sociales. La adjudicación de contratos de las administraciones públicas como herramienta de inserción sociolaboral para personas en situación o riesgo de exclusión social. Fundación Gaztelan.

Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres	Conjunto de requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que las administraciones incluyen en la contratación, la subvención o los convenios públicos y que tienen por finalidad avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres[9]. Este tipo de cláusulas implican la inclusión de aspectos de la política de género en la contratación y en las subvenciones públicas. En virtud de éstas, se introduce transversalmente a los procesos de licitación el principio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres como requisito previo (criterio de admisión), como elemento de valoración (criterio de puntuación), como prohibición o como una exigencia de ejecución (criterio de obligación) en la contratación pública[10].
Contratación pública	Proceso comercial realizado, por parte de los organismos públicos, de derecho público o asimilables a públicos, para la adquisición de mercancías, servicios y obras.
Instrumentos de las administraciones públicas para el desarrollo y gestión de políticas públicas[11]	CONTRATOS. Se trata de la acción directa de la administración pública, que se sirve de recursos externos a ella misma para su realización. De esta forma, el nivel de protagonismo de la administración pública es absoluto, puesto que la entidad adjudicataria participa como medio para realizar esa acción. En cuanto a la integración de la igualdad, la administración pública puede y debe hacer valer este protagonismo en todas las fases del contrato (licitación, la ejecución y conclusión). SUBVENCIONES. La fórmula de la subvención consiste en la promoción de acciones que son realizadas por entidades externas a la administración pública. Así, tanto las administraciones públicas como sus convocatorias de subvención tienen un efecto incentivador en la iniciativa social o empresarial a través de la concurrencia competitiva, en la mayoría de los casos. CONVENIOS. Se trata de una fórmula de cooperación entre la administración pública y una entidad específica, realizada sin concurrencia, lo cual significa el reconocimiento explícito de la entidad con quien se convenia como idónea para la realización de la acción, en la que la administración pública participa aportando recursos económicos y/o de otra índole. En los convenios, el protagonismo es compartido entre la entidad y la administración pública. La administración pública es responsable de integrar la igualdad en estas acciones realizadas mediante estos instrumentos, puesto que empeña en ellas su capacidad institucional y los recursos públicos.

1.3 ESTRUCTURA DEL INFORME

El presente estudio se estructura en cuatro capítulos y anexos:

I. En el capítulo inicial, **presentación del estudio**, se da cuenta de los elementos del mismo, definiendo el contexto en el que se produce, definiendo varios conceptos

9 Emakunde. Urbieta Iceta, M. y Ziordia Fernández de Garaialde M. (2014). Guía para empresas sobre igualdad en la contratación.

10 Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013 (2011). Análisis de los cuestionarios del grupo de trabajo de mainstreaming para la implantación de un proceso de cláusulas.

11 Elaboración propia.

que ayudan a entender el objeto del estudio, explicando su estructura, determinando los objetivos que lo orientan y haciendo una síntesis breve sobre la metodología utilizada.

II. El segundo capítulo, **resultados del análisis documental y del trabajo de campo**, recoge los principales hallazgos del estudio que han sido organizados según los siguientes apartados:

- Revisión documental y bibliográfica.
- Análisis de la muestra de contratos y subvenciones.
- Análisis de información recopilada mediante encuestas *on-line.*
- Limitaciones y fortalezas de la aplicación de las cláusulas de igualdad.
- Acciones sobre la verificación y seguimiento de las cláusulas.

Los últimos dos apartados recogen un balance de la información analizada y recogida en los apartados precedentes y en las entrevistas.

III. El tercer capítulo recopila, de modo breve, **actuaciones realizadas** que, más allá de la redacción y aplicación de cláusulas de igualdad en sí, exponen los procesos ejecutados por las administraciones públicas vascas y que han sido recabadas.

IV. El último y cuarto capítulo, **conclusiones y recomendaciones**, aborda una síntesis de los principales hallazgos del estudio, así como las propuestas de intervención que han sido agrupadas en varias líneas de actuación.

Finalmente, se adjunta una recopilación de Anexos en los que se encuentran ejemplos de cláusulas encontradas en los contratos y las subvenciones, la descripción detallada de la metodología del estudio, su diseño muestral junto a las herramientas utilizadas.

1.4 OBJETIVOS

El objeto de este estudio es el seguimiento y la evaluación de la aplicación de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en los concursos de contratación pública y las convocatorias de subvenciones de las administraciones públicas vascas, así como dar cuenta de los principales avances producidos.

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Conocer cómo están siendo aplicadas las cláusulas de igualdad de mujeres y hombres (en adelante, cláusulas de igualdad) contempladas, por las administraciones públicas vascas, en los procedimientos de contratación pública, convocatorias de subvenciones y/o convenios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1.4.2

Los objetivos específicos se organizan en dos ámbitos diferenciados:

A. Referidos al **seguimiento y la evaluación de los procesos** llevados a cabo en la aplicación de cláusulas de igualdad en contratos y en subvenciones de las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante CAE):

- Recopilar y analizar las principales realizaciones producidas desde el inicio de vigencia de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres).
- Identificar, analizar y categorizar las prácticas que, sobre la aplicación de estas cláusulas, han sido más habitualmente utilizadas y/o las que mayor desarrollo han tenido (sobre una muestra de contratos y subvenciones cuya apertura del proceso da comienzo entre enero y octubre 2015).
- Conocer cómo ha sido la incorporación de estas cláusulas (fortalezas y limitaciones).

B. Relacionados con **el seguimiento y la evaluación de los resultados y/o los impactos alcanzados en la aplicación de cláusulas de igualdad** en contratos y subvenciones de las administraciones públicas vascas de la CAE:

- Evaluar los logros en la aplicación de las mismas, así como en el seguimiento de su ejecución.
- Proponer recomendaciones para que las administraciones públicas se impliquen, tanto en la aplicación de las cláusulas de igualdad como en el desarrollo de un adecuado seguimiento de su ejecución.

SÍNTESIS SOBRE LA METODOLOGÍA APLICADA 1.5

El estudio se ha realizado aplicando un enfoque, eminentemente cualitativo aunque también cuantitativo, compuesto de cuatro pilares sobre los que se asienta la metodología (detalle el ANEXO A.4: Desarrollo metodológico aplicado al estudio):

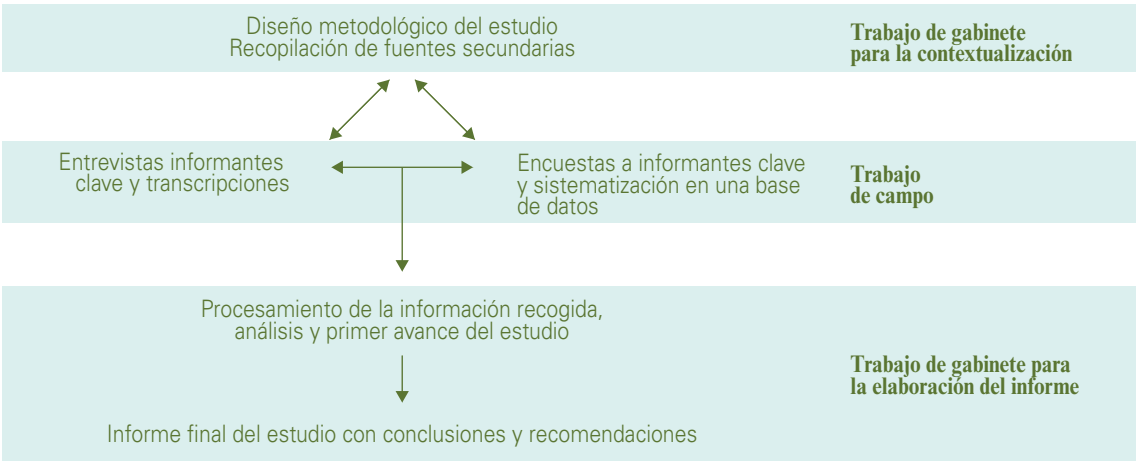
1. Revisión documental y bibliográfica.
2. Selección y análisis de 55 pliegos de contratos y 50 bases reguladoras de subvenciones (105).
3. Entrevistas a informantes clave con experiencia en la aplicación de cláusulas (12 personas representantes de administraciones públicas vascas de distinto nivel y 1 persona experta).

4. Encuestas a informantes clave que, de alguna manera, tengan vinculación con la igualdad de mujeres y hombres y/o con la aplicación de las cláusulas (75 encuestas *on-line* cumplimentadas (56 mujeres y 19 hombres) a partir de 162 contactos).

La perspectiva cuantitativa se ha abordado, tras analizar la información recabada y siempre que ha sido pertinente, sin pretender significaciones de tipo estadístico, pero sí aproximaciones a tendencias.

A efectos visuales la secuencia metodológica desarrollada hasta la elaboración del informe final del estudio se presenta en el siguiente gráfico:

GRÁFICO 1. Secuencia metodológica del estudio



2

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL Y DEL TRABAJO DE CAMPO

RECOPILACIÓN DOCUMENTAL Y BIBLIOGRÁFICA

2.1

Se ha llevado a cabo la identificación de documentos relevantes y la recopilación de información, a través de fuentes secundarias como:

- **Legislación** de distinto nivel (europeo, estatal, autonómico y foral) que regula la contratación, la subvención y la aplicación de cláusulas sociales, en especial, las referidas a igualdad para mujeres y hombres en ambos instrumentos (leyes, reglamentos, decretos, normas…).
- **Actos administrativos**, dictados por autoridades públicas de distinto nivel, cuyo alcance se limita a los órganos jerárquicamente dependientes, y que disponen los criterios, procedimientos y herramientas para la aplicación de las cláusulas sociales en la actividad subvencional o contractual de la organización (instrucciones, órdenes, circulares, acuerdos…).
- **Estudios y publicaciones** en la CAE y en otras Comunidades Autónomas sobre la temática del estudio.
- **Memorias de actividad** de las administraciones públicas vascas que contienen referencias a la aplicación de cláusulas de igualdad.
- **Informes**, elaborados por Emakunde y las distintas administraciones vascas, con referencias a la normativa y a la actividad sobre la aplicación de cláusulas de igualdad (evaluaciones sobre la implementación de Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y sobre los distintos planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres).
- **Guías, protocolos y otros instrumentos** elaborados para el desarrollo de estas cláusulas elaborados por las administraciones públicas vascas.

A las anteriores fuentes se añaden la revisión de 50 convocatorias de subvención y de pliegos de 55 contratos que contienen cláusulas de igualdad.

El análisis documental ha sido imprescindible para la elaboración del marco contextual sobre el estado de la cuestión, los avances realizados en los distintos niveles de la administración pública del País Vasco en la temática del estudio, así como para la conceptualización y la orientación de la interpretación de los datos recopilados. La realización de la recopilación y análisis documental ha permitido adicionalmente percibir varias cuestiones a resaltar:

- El esfuerzo de transparencia institucional por parte de las entidades intervinientes en este estudio (Gobierno Vasco, Emakunde, Diputaciones Forales y administraciones locales) que han hecho accesible, a través de sus páginas webs o la página web de Emakunde[12] documentación imprescindible para el estudio.
- Una creciente cultura de evaluación, en las instituciones vascas, que ha derivado en evaluaciones externas cuyos resultados han sido publicados, en concreto los procesos evaluativos producidos en el tiempo de vigencia de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y que han sido una referencia básica para el estudio.

12 El portal web sobre cláusulas habilitado, actualizado y alimentado por Emakunde: http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/clausulas-igualdad/

En el ANEXO A.5: Recopilación documental y bibliográfica, puede consultarse el listado completo de referencias bibliográficas utilizadas. Este compendio ha sido completado a medida que se ha progresado en el estudio, gracias a la búsqueda documental de recursos sobre la temática y a la consulta a informantes del estudio (personal de Emakunde, encuestas *on-line*, entrevistas, técnicas de igualdad de las distintas entidades participantes y a las personas integrantes del Grupo Técnico de Trabajo "Criterios e Instrumentos para la aplicación de medidas de igualdad en convenios, subvenciones y contratos").

ANÁLISIS DE LA MUESTRA DE CONTRATOS Y SUBVENCIONES

2.2

METODOLOGÍA PARA LA OBTENCIÓN DE LA MUESTRA

2.2.1

La obtención de la información para la configuración muestral se ha llevado a cabo con:

- Las consultas en las páginas webs oficiales de Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales y los ayuntamientos de capital y no capitalinos, así como en sus respectivos Boletines Oficiales. Se han utilizado las bases documentales habilitadas por estas administraciones para publicitar las contrataciones y las subvenciones. Tras las consultas se han seleccionado, para formar parte de la muestra, únicamente aquellas que han incluido las cláusulas de igualdad en alguna de las fases del procedimiento de contratación.
- El apoyo de Emakunde, las personas integrantes de la Comisión Técnica Interinstitucional y el conjunto de técnicas de igualdad de los diferentes niveles de la administración pública.

Se han recogido 105 registros de contratos y subvenciones sobre los que se ha realizado el análisis para el estudio que responde a la siguiente caracterización:

- El universo del estudio está compuesto por aquellas subvenciones y contratos con cláusulas de igualdad y cuyo momento de apertura del procedimiento se produjo entre enero y octubre de 2015.
- El muestreo realizado ha sido de tipo no probabilístico, ya que la selección de la muestra responde a criterios mínimos de representatividad -contrato o subvención, nivel de la administración, territorio y ámbito de intervención-. Este se ha efectuado de forma aleatoria proporcional, para asegurar la representatividad.
- El tipo de procedimiento aplicado a los contratos de la muestra es, básicamente, el abierto con publicidad, aunque hay algunos ejemplos de contratos con procedimiento negociado sin publicidad.

Nota sobre modificación metodológica de la configuración de la muestra: En un principio, se programó que la representación cuantitativa de la documentación obtenida fuera la siguiente: 60 contrataciones; 30 subvenciones y 10 convenios. Siendo 60 del Gobierno Vasco, 25 de las Diputaciones y los 15 restantes de los ayuntamientos (3 de capital y 4 no capitalinos: Zierbena, Azpeitia, Arrigorriaga, Abanto-Zierbena).

Esta primera previsión ha sido modificada debido a lo siguiente:

A. Tras una primera revisión de la documentación, se observó que en el caso de Gobierno Vasco había una significativa homogeneidad en la tipología de cláusulas, la mayoría de las cuales responden a lo dispuesto por la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Artículo 20.2) y que han sido determinadas a nivel autonómico en:

- El Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno, el 29 de abril de 2008, sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público, en el que se establecen criterios para promover la igualdad de mujeres y hombres (Resolución 6/2008, de 2 de junio, del Director de la Secretaría del Gobierno y Relaciones con el Parlamento) y por el que establecen, entre otros, criterios para promover la igualdad de mujeres y hombres.

- Los modelos tipo de pliegos de cláusulas administrativas para contratos de obras, suministros y servicio (incluidos en la Resolución 18/2009, de 9 de octubre, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento).

B. Las Diputaciones Forales y los ayuntamientos tienen sus normas, instrucciones, ordenanzas o acuerdos para la utilización de cláusulas sociales, incluidas las de igualdad de mujeres y hombres. Con el propósito de estudiar esta diversidad y reflejar la heterogeneidad de las cláusulas, se ha procurado que la cuantificación de los registros responda a una representatividad equilibrada teniendo en consideración los distintos niveles de la administración. La muestra definitiva responde a la siguiente estructura:

TABLA 5. Contratos y subvenciones de la muestra por nivel de la Administración. Número y porcentaje

CONTRATOS Y SUBVENCIONES Y NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	Nº	%
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	39	38
Contrato	28	27
Subvención	11	11
ADMINISTRACIÓN FORAL	36	34
Contrato	12	11
Subvención	24	23
ADMINISTRACIÓN LOCAL	30	28
Contrato	15	14
Subvención	15	14
TOTAL	105	100

C. El estudio no incluye registros en la muestra debido a que las bases documentales consultadas no disponen de información pública sobre convenios y que, tras una solicitud formal con el apoyo de Emakunde, a las administraciones participantes en el estudio, no se han recibido ejemplos de los mismos[13]. En ausencia de una muestra de convenios con cláusulas de igualdad, se ha procurado respetar una proporcionalidad similar a la prevista entre contratos y subvenciones. Los datos de los registros se cuantifican a continuación:

TABLA 6. Contratos y subvenciones de la muestra. Número y porcentaje

	Nº	%
Contratos	55	52
Subvenciones	50	48
TOTAL	105	100

Una vez obtenida la muestra, de acuerdo con los criterios de selección, se han aplicado diversas categorías de análisis mostrados en la siguiente tabla:

TABLA 7. Categorías de análisis y tipo de documentación estudiada

TIPO DE DOCUMENTACIÓN CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS
Anuncios publicados en Boletines Oficiales (enero-octubre de 2015)	Tipología contractual (según objeto): • Contratos de servicios: Consultoría y asistencia • Contratos de obras • Contratos de suministros Nivel de la administración: autonómica, foral y local Ámbito territorial de intervención: CAE, Álava, Bizkaia y Gipuzkoa Instrumentos de gestión: subvenciones y contrataciones. Organismos públicos/departamentos públicos Procedimientos: • Procedimiento abierto/restringido (contratos) • Procedimiento en concurrencia competitiva (subvenciones)
Pliegos de cláusulas administrativas y técnicas de anuncios publicados y no publicados (enero-octubre de 2015)	

../..

13 En cualquier caso, según lo referido en el VI Plan para Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (Emakunde), la incidencia de las cláusulas de igualdad parece ser algo inferior cuando están referidas a los convenios (por debajo del 15% de los convenios identificados en 2010 y 2011), y ser más frecuentemente utilizadas en contrataciones y subvenciones (llegando a alcanzar en algún caso el 34%). En la evaluación de actuaciones de 2014, los indicadores han alcanzado los siguientes porcentajes: porcentaje de contratos con cláusulas de igualdad: 63%; porcentaje de subvenciones con cláusulas de igualdad: 40%; porcentaje de convenios con cláusulas de igualdad: 26%.

TIPO DE DOCUMENTACIÓN CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS
	Ámbitos de intervención especificados, según el objeto[14] (al menos 2 ejemplos): • Agricultura, ganadería y pesca • Cooperación al desarrollo y derechos humanos • Cultura Deporte • Educación • Empleo/Promoción económica • Euskara • Igualdad de mujeres y hombres • Intervención social/servicios sociales • Juventud • Medio Ambiente • Participación ciudadana • Sanidad • Otros Tipología de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres utilizadas en las fases del procedimiento administrativo de la contratación[15]: • Definición del objeto del contrato • Prohibición para contratar • Requisito previo: solvencia técnica y profesional (criterio de admisión) y otros. • Elemento de valoración (criterio de adjudicación) • Criterio de preferencia en caso de empate en igualdad de condiciones • Condiciones de ejecución (obligación) Tipología de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres utilizadas en las fases del procedimiento administrativo de la subvención: • Definición de objeto • Requisito previo (criterio de acceso a la condición de persona o entidad beneficiaria) • Prohibición para concurrir o para acceder a la condición de beneficiario/beneficiaria • Criterios de valoración (puntuación) • Obligaciones

14 Fuentes de información que utiliza esta clasificación:
- Emakunde (2009). Evaluación Intermedia sobre la Implementación de la Ley 4/2005, de 18 de Febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Emakunde (2010). Informe final sobre el seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. UPV/EHU.
- Emakunde. (2011). Seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Facultad de Psicología UPV/EHU.
- Emakunde (2012). Criterios e instrumentos para la aplicación de medidas de igualdad en convenios, subvenciones y contratos. Grupo Técnico de Trabajo Interinstitucional. Documento provisional.

15 Clasificación realizada en función de la Guía: Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos. Emakunde. Lesmes. S. (2013).

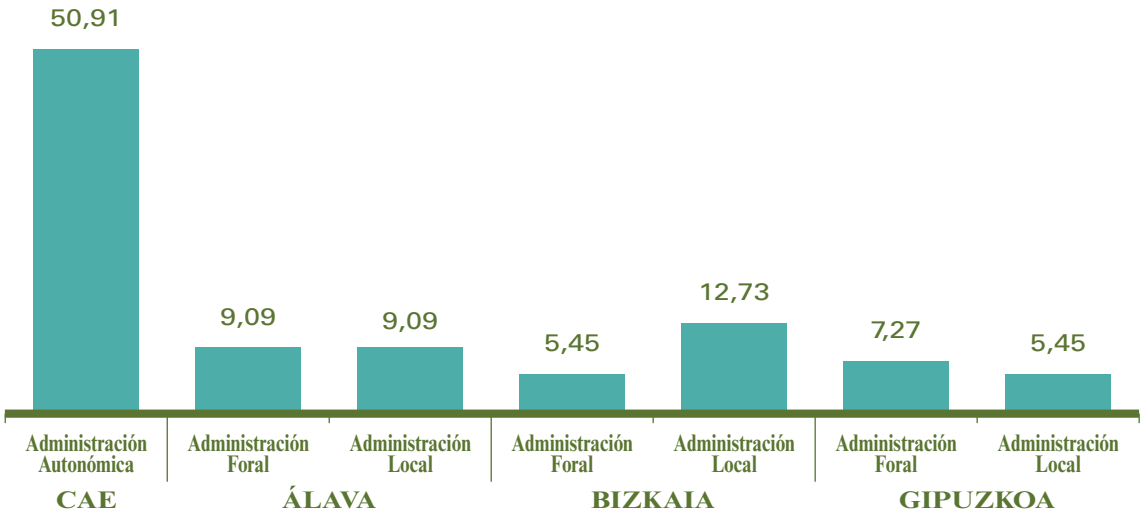
LOS CONTRATOS DE LA MUESTRA

2.2.2

CARACTERIZACIÓN BÁSICA DE LOS CONTRATOS

Una vez realizada la selección, tras aplicar los criterios previstos en la metodología, la muestra definitiva quedó compuesta por 55 contratos.

GRÁFICO 2. Contratos de la muestra por territorio y nivel de la Administración. Porcentajes

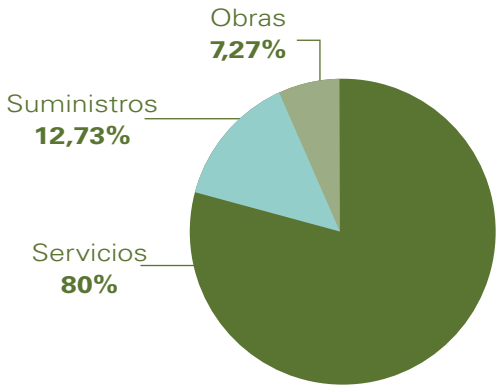


TERRITORIO	Nº	%
CAE	28	51
ÁLAVA	10	18
Administración foral	5	
Administración local	5	
BIZKAIA	10	18
Administración foral	3	
Administración local	7	
GIPUZKOA	7	13
Administración foral	4	
Administración local	3	
TOTAL	55	100

Los datos del gráfico 2 y de la tabla vinculada revelan que la proporción de contratos, por territorio de intervención, de la Comunidad Autónoma de Euskadi-CAE son un 51%, seguidos de aquellos de Álava y de Bizkaia (con una representación de algo más del 18% ambos) y casi el 13% restante pertenecen a Gipuzkoa.

Según los datos, cerca del 51% son contratos promovidos por la CAE y el 22% por la administración foral, mientras que el 27% restante se ha publicado por la administración local.

GRÁFICO 3. Contratos de la muestra por tipo de contrato. Número y porcentaje



TIPO DE CONTRATOS DE LA MUESTRA	Nº	%
Obras	4	7
Servicios	44	80
Suministros	7	13
TOTAL	55	100

El gráfico 3 muestra que la subcategoría donde se encontraron más contratos con cláusulas de igualdad ha sido la de servicios, que representa el 80%, siendo de suministros el 13%, o los de obras el 7%. Esto revela que hay una probabilidad muy notable de que las cláusulas de igualdad se apliquen en mayor medida a contratos de servicios que al resto de las tipologías.

Los ámbitos de intervención de los contratos se exponen en la Tabla 8, siendo "Otros" la subcategoría que aglutina un mayor número (21 equivalente al 38%), seguida de la de intervención social/servicios sociales (11 equivalente al 20%).

TABLA 8. Contratos de la muestra por ámbito de intervención. Número y porcentaje

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	Nº	%
Otros	21	38
Intervención social / servicios sociales	11	20
Educación	4	7
Empleo/Promoción económica	4	7
Cultura	3	5
Deporte	3	5
Igualdad de mujeres y hombres	2	4
Juventud	2	4
Medio Ambiente	2	4
Sanidad	2	4
Euskara	1	2
TOTAL	55	100

En los contratos incluidos en la subcategoría "Otros" se encuentran, con una representación, en las siguientes áreas:

- Asesoría comunicación integral
- Asistencia información catastral
- Calibración sensores meteorológicos
- Cartografía aérea
- Colector general Mundaka
- Estudio demanda transporte
- Infraestructuras
- Inventario red carreteras
- Limpieza edificios
- Limpieza edificios diputación
- Limpieza estación autobuses
- Llamadas telefónicas DFA
- Mantenimiento helicópteros Ertzaintza
- Mantenimiento vehículos
- Mensajería
- Ordenación del territorio
- Servicios telecomunicaciones
- Suministro de consumibles informáticos
- Suministro papel ecológico
- Suministro ropa Ertzaintza
- Supervisión obras ría Mundaka

CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA DEFINICIÓN DEL OBJETO DE LOS CONTRATOS

La primera oportunidad para integrar, en un contrato público, la igualdad de mujeres y hombres surge al definir el objeto. Es decir, ocurre cuando se plantean cuestiones como las siguientes:

- ¿Qué se va a construir, comprar o contratar como servicio para esta *administración* pública*?*
- *¿Cabría la posibilidad de incluir cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en el contrato para producir cambios que reduzcan o eliminen las brechas de género?*
- *¿Cuáles serían las brechas de género sobre las que sería pertinente incidir?*
- *¿Qué tipo de cláusulas de igualdad estarían relacionadas con el ámbito de intervención o el contenido del contrato y con las brechas de género sobre las que sería pertinente incidir?*

Responder con perspectiva de género a estas primeras cuestiones depende, en gran medida, de los conocimientos previos sobre los porqués (es decir, identificar cuáles son las brechas de género sobre las que se desearía/podría incidir) y el cómo abordarlas para eliminarlas y reducirlas, pero también de la voluntad y la sensibilización que tengan los equipos humanos involucrados en la contratación acerca de la igualdad de mujeres y hombres.

Además, teniendo en cuenta que la legislación de contratos establece que los criterios de adjudicación y las condiciones de ejecución deberán estar directamente vinculados al objeto y ser proporcionales al mismo, la alusión expresa a la igualdad, en la definición del objeto, la finalidad global y/o los objetivos específicos del contrato respaldará notablemente que las cláusulas de igualdad se sigan utilizando en las siguientes fases de proceso.

A modo de ejemplo, no es igual definir el objeto como *Servicio de actividades del Programa Gazte Bidaiak-Viajes juveniles 2015 del Instituto Foral de la Juventud con la incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres, sometida al cumplimiento de condiciones de carácter social, medioambiental y relativas a otras políticas públicas* que como *Servicio de actividades del Programa Gazte Bidaiak-Viajes juveniles 2015 del Instituto Foral de la Juventud*.

El órgano de contratación, en un contrato que responda a la primera versión del ejemplo, puede introducir criterios de valoración o condiciones de ejecución que promuevan de la igualdad de mujeres y hombres con mayor facilidad y en línea con la normativa.

TABLA 9. Contratos con cláusulas de igualdad en el objeto, organizados por ámbito de intervención y nivel de la Administración. Número y porcentaje

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Nº	Nº total	%
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	5	28	18
Empleo/Promoción económica	1	2	
Igualdad de mujeres y hombres	1	1	
Intervención social/servicios sociales	2	5	
Otros	1	11	
ADMINISTRACIÓN FORAL	4	12	33
Intervención social/servicios sociales	3	3	
Juventud	1	1	
ADMINISTRACIÓN LOCAL	2	15	13
Empleo/Promoción económica	1	2	
Igualdad de mujeres y hombres	1	2	
TOTAL	11	55	20

La Tabla 9 muestra que 11 contratos aluden a la igualdad de mujeres y hombres en el objeto, cifra que equivale al 20%. En porcentaje relativo, son mayoría aquellos de la administración foral que aluden a la igualdad en el objeto (33%), seguidos de los de la administración autonómica (18%) y de los de la administración local (13%). Son de servicios con ámbitos de intervención como empleo/promoción económica, intervención social/servicios sociales, igualdad de mujeres y hombres y juventud. Las cláusulas utilizadas hacen referencia a:

- El perfil específico de mujeres que se beneficiarán con la ejecución de la actividad contratada (fundamentalmente víctimas de violencia de género en los casos de la muestra).
- La igualdad de mujeres y hombres junto a otros aspectos fundamentales para la igualdad como son la conciliación, como parte del objeto.
- La necesidad de aplicar la perspectiva de género.

Los ejemplos de los contratos, junto a sus cláusulas concretas sobre este tipo, quedan registrados en el ANEXO A.1: Tablas de contratos de la muestra y sus cláusulas de igualdad.

CLÁUSULAS DE IGUALDAD COMO REQUISITO PREVIO (CRITERIO DE ADMISIÓN)

Cláusulas de acreditación de solvencia técnica y profesional

La incorporación de estas cláusulas de admisión supone un requerimiento para que quienes sean licitantes muestren un compromiso y/o experiencia relacionados con la igualdad.

El contenido de estas cláusulas debe de estar directamente relacionado con el objeto y las mismas se utilizarán, siempre que no persigan un efecto percibido como un fin eliminatorio o que aventaja a potenciales personas o entidades licitadoras con respecto de otras.

La mayoría de las veces, el cumplimiento de esta exigencia, puede conllevar la disposición de personal cualificado en materia de igualdad y/o con experiencia en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres o en la aplicación de la transversalidad de género.

Tres de los contratos (5%) incluyen este tipo de cláusulas como requisito de admisión. Estos, adicionalmente, formulan a la perspectiva de género o a la igualdad en la definición del objeto y se especifican en el ANEXO A.1: Tablas de contratos de la muestra y sus cláusulas de igualdad.

Conviene aclarar, acerca de este bajo porcentaje, que las normas reguladoras de la contratación pública permiten la exigencia de dicha solvencia siempre que las características de la ejecución del contrato así lo requieran. En la misma línea, esta exigencia tendrá lógica, cuando la igualdad se presente en la naturaleza y el contenido del mismo.

La realidad de la muestra revela que no todos los contratos, con referencias en su objeto a la igualdad, a perfiles específicos de mujeres o a la perspectiva de género, incorporan estas cláusulas entre los requisitos de admisión. Esta circunstancia resta coherencia al proceso de inclusión de cláusulas y, sobre todo, a los objetivos perseguidos con ella.

Otras cláusulas de igualdad aplicadas como requisito previo para la contratación (admisión)

Se han encontrado 2 contratos que tienen, como criterios de admisión, la aplicación del lenguaje no sexista o la especificación de actividades para la promoción de la igualdad en la propuesta técnica. Estos quedan especificados en el ANEXO A.1: Tablas de contratos de la muestra y sus cláusulas de igualdad.

La aplicación de cláusulas de prohibición para contratar, aun siendo plenamente legal y factible técnicamente, no se ha observado en los contratos de la muestra. Este tipo de cláusulas, según la bibliografía estudiada, obedecen más a una acción de sensibilización que a la búsqueda de resultados prácticos. En consecuencia, *resultan inoperativas al objetivo propuesto, ya que el órgano de contratación es incompetente para incoar el expediente sancionador y -salvo mejor opinión en contrario- cabría obviarla, ya que disponemos de otras vías más directas y efectivas*[16].

CLÁUSULAS DE IGUALDAD COMO ELEMENTO DE VALORACIÓN DE LOS CONTRATOS

La utilización de cláusulas de valoración permite que el órgano de contratación pueda comparar las ofertas recibidas del modo más objetivo posible.

TABLA 10. Contratos con cláusulas de igualdad en los criterios de valoración, organizados por ámbito de intervención y nivel de la Administración. Número y porcentaje

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Nº	Nº Total	%
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	2	28	7
Igualdad de mujeres y hombres	1		
Otros	1		
ADMINISTRACIÓN FORAL	2	12	17
Intervención social/servicios sociales	1		
Otros	1		
ADMINISTRACIÓN LOCAL	5	15	33
Deporte	2		
Empleo/Promoción económica	1		
Intervención social/servicios sociales	2		
TOTAL	9	55	16

En lo referido a la inclusión de cláusulas de igualdad en el baremo de valoración de las ofertas, la Tabla 10 muestra que éstas se han incluido en 9 de los contratos, cifra equivalente al 16%. Los datos indican que los contratos con cláusulas de la administración local son mayoría (33% de los contratos se ejecutan a nivel municipal), los de las administraciones forales y la autonómica las introducen en menor medida (7% y 17% respectivamente).

Sus ámbitos de intervención actúan sobre la igualdad de mujeres y hombres, intervención social/servicios sociales, deporte, empleo/promoción económica, al igual que ocurría en los contratos con cláusulas en el objeto.

Con la aplicación de este tipo de cláusulas, lo que más habitualmente se ha valorado han sido la evidencia del compromiso de la organización con certificaciones en materia de igualdad y, sobre todo, aspectos procedimentales: el proyecto técnico con enfoque de género (lenguaje, datos desagregados, diagnóstico de necesidades de género…), la formación del equipo técnico o la conformación paritaria del equipo técnico.

16 Diputación Foral de Gipuzkoa (2011). Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos y subvenciones.

Profundizando en el peso que suponen estas cláusulas en el baremo de valoración, se concluye que tienen una ponderación moderada y de carácter complementario a otro tipo de cláusulas no relacionadas con la igualdad.

Algunos de los contratos, junto con sus cláusulas, se especifican en el ANEXO A.1: Tablas de contratos de la muestra y sus cláusulas de igualdad.

CLÁUSULAS DE IGUALDAD COMO CRITERIO DE PREFERENCIA EN CASO DE EMPATE EN IGUALDAD DE CONDICIONES

A las cláusulas de valoración se añaden criterios de preferencia en caso de empate que han sido utilizadas en 3 contratos pertenecientes a la administración foral y local. Los ejemplos recogidos de contratos y cláusulas de desempate figuran a continuación:

- Servicios de atención sociojurídica para mujeres víctimas de violencia machista (DFG). *En caso de empate, tendrán preferencia en la adjudicación del contrato las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que (...) haya desarrollado políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.*

- Concesión de uso y gestión de los Centros de acogida y atención a personas víctimas de violencia machista (DFG). *Tendrán preferencia en la adjudicación del contrato: Las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que (...) hayan desarrollado políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.*

- Acuerdo Marco para el suministro de consumibles informáticos con destino a los distintos servicios municipales y Entidades adheridas de Donostia-San Sebastián, con criterios sociales y de sostenibilidad ambiental (Ayto de Donostia-San Sebastián. Gipuzkoa).). *Los efectos de un posible desempate, constatamos (si es el caso), que en la actualidad en la empresa están trabajando (indicar nº)... personas que se encuentran con especial dificultad de acceso al empleo, entendiendo éstas como aquellas que cumplan con alguno de los siguientes supuestos: Mujeres, jóvenes de entre 16 y 30 años de edad.*

Este tipo de cláusulas en la práctica no suelen aplicarse, puesto que es difícil que el empate se produzca[17]. No obstante, sí pueden servir para sensibilizar sobre la atención a la igualdad de mujeres y hombres a los potenciales proveedores de la administración.

Cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución de la actividad contratada

Estas cláusulas se vinculan directamente con las exigencias que las administraciones imponen a la entidad adjudicataria cuando se ejecute el contrato.

17 La incorporación a los Pliegos de una cláusula de desempate es asumible desde el punto de vista jurídico y técnico, pero -salvo mejor opinión en contrario- desaconsejamos su inclusión, ya que al operar como un criterio de desempate su aplicación práctica es inexistente y no comporta utilidad alguna (recogido en Diputación Foral de Gipuzkoa (2011). Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos y subvenciones).

TABLA 11. Contratos con cláusulas de igualdad en la definición de las condiciones de ejecución de la actividad contratada. Número y porcentaje

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Nº	Nº Total	%
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	28	28	100
Educación	4	4	
Empleo y promoción económica	2	2	
Euskara	1	1	
Igualdad de mujeres y hombres	1	1	
Intervención social	5	5	
Juventud	1	1	
Medio Ambiente	2	2	
Otros	11	11	
Sanidad	1	1	
ADMINISTRACIÓN FORAL	9	12	75
Cultura	1	1	
Deporte		1	
Intervención social	2	3	
Juventud	1	1	
Otros	5	6	
ADMINISTRACIÓN LOCAL	8	15	53
Cultura	2	2	
Deporte	2	2	
Empleo y promoción económica		2	
Igualdad de mujeres y hombres	1	1	
Intervención social	1	3	
Otros	1	4	
Sanidad	1	1	
TOTAL	45	55	82

La Tabla 11 muestra que han sido 45 contratos los que entre su clausulado incluyen obligaciones sobre la promoción de la igualdad para mujeres y hombres. Su cuantificación equivale al 82% y este tipo de cláusulas son aplicadas en contratos cuyo objeto se refiere a un amplio abanico de ámbitos de intervención y más diverso que los contratos en los que se aplican el resto de cláusulas ya identificadas.

Esta es la fase del procedimiento contractual en la que más consenso se ha encontrado a la hora de introducir cláusulas de igualdad. La razón está en que lo avala la normativa en la materia y, con ello, las normas específicas que se han elaborado para la regulación de la aplicación de cláusulas sociales, así como la legislación en materia de igualdad.

Los resultados obtenidos indican, sin embargo, que el grado de aplicación de las cláusulas no es homogéneo entre los distintos niveles de la administración. Comparativamente en la administración autonómica, se utilizan las cláusulas en un 100%, reduciéndose a 75% el porcentaje de los contratos de la administración foral y al 53% de los de administración local.

En el ANEXO A.1: Tablas de contratos de la muestra y sus cláusulas de igualdad, se especifican algunos de los contratos cuyas cláusulas de ejecución hacen referencia, entre otros, a objetivos de igualdad de mujeres y hombres y que son clasificadas y cuantificadas en la siguiente tabla.

TABLA 12. Contratos y modelos de cláusulas de igualdad en la definición de las condiciones de ejecución de la actividad contratada

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN		CAE	DIP. FORALES	AYTOS.	TOTAL
Nº DE CONTRATOS EN LA MUESTRA		28	12	15	55
Nº DE CONTRATOS CON CLÁUSULAS DE EJECUCIÓN		28	9	8	45
CLÁUSULAS: CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD CONTRATADA (de carácter social, vinculadas al empleo y el ámbito laboral, a los procedimientos de gestión de personal y a la cultura organizacional)	Total cláusulas de condiciones especiales	27[18]	7	7	41
	Políticas laborales y de gestión que garanticen la igualdad de mujeres y hombres en el trato y el acceso al empleo, así como la conciliación	27	6	4	37
	Prevención del acoso sexual	27	3	2	32
	Contratación de personal femenino o transformación en contrato indefinido, si es necesario contratar y si la empresa cuenta con una plantilla desequilibrada por razón de sexo	27	-	6	33
	Planes o medidas de igualdad	-	3	3	6
CLÁUSULAS: OTRAS CONDICIONES DE EJECUCIÓN (PROCEDIMENTALES -el cómo e INSTRUMENTALES -mediante qué instrumentos y qué perfiles de personas)	Perspectiva de género en informes, estudios, investigaciones y estadísticas (art. 16 y art. 3.4. Ley 4/2005)	4	3	-	7
	Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto/servicio a subvencionar y/o el personal que lo va a ejecutar (gestión de personal implicado en el desarrollo) (art. 16 y art. 3.4. Ley 4/2005)	3	1	1	5
	Penalizaciones/Causas de resolución en caso de incumplimiento de las cláusulas de igualdad	-	1	2	3
	Uso no sexista del lenguaje (art. 18.4 Ley 4/2005)	10	7	3	20
	Obligatoriedad de desagregar los datos por sexo (art. 16 Ley 4/2005)	4	7	-	11

Los datos de la Tabla 12 reflejan que los modelos de cláusulas más utilizadas han sido las de condiciones especiales de ejecución vinculadas a promover la igualdad en el ámbito laboral de las organizaciones adjudicatarias (41, lo que equivale al 91% de los contratos con cláusulas de condiciones de ejecución). Estas cláusulas son aplicadas por la administración autonómica CAE (27 de los contratos del Gobierno Vasco, equivalente al 96%), seguidas de las Diputaciones Forales (7 de los 9 contratos con estas cláusulas, equivalente al 78%) y los ayuntamientos (7 de los 8 contratos con cláusulas de ejecución, equivalente al 88%).

Las cláusulas de condiciones especiales, que con menos asiduidad se han solicitado, son las del requerimiento de evidenciar la existencia de un plan o de medidas de igualdad en la empresa.

18 El único contrato del que sólo se disponen prescripciones técnicas es el de Asistencia técnica del seguimiento y evaluación del plan de empleo 2015 de Gobierno Vasco (negociado sin publicidad) por lo que no hay constancia de que este tipo de cláusulas de ejecución se hayan requerido en el procedimiento.

En cuanto a otras condiciones de ejecución exigidas en los contratos, relacionadas con los procedimientos e instrumentos a aplicar en su desarrollo, se observa que, aunque no son tan habituales como las cláusulas de condiciones especiales de ejecución, sí se encuentran en algunos contratos referencias explícitas a algunos aspectos[19] y son de varios tipos:

- Utilización de un lenguaje no sexista en la documentación técnica y administrativa generada (20).
- Generación de datos desagregada por sexo (11) o la perspectiva de género en estudios, informes, estadísticas (7).
- Incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de realización del trabajo y/o en la trayectoria/formación del personal adscrito a la ejecución del contrato (5).

Las cláusulas de ejecución obligan a cumplir las condiciones requeridas y si además se consideran de carácter esencial, su incumplimiento puede suponer penalizaciones o la resolución del contrato. Las cláusulas de ejecución, que llevan aparejada una mención explícita a las consecuencias de su eventual incumplimiento, se han encontrado en muy pocos contratos: 1 de la administración foral y 2 de la administración local.

NORMATIVA DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS PARA REGULAR LA OPERATIVA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONTRATOS

Los instrumentos normativos, legislación y actos administrativos internos, que regulan la integración de la perspectiva de género entre las cláusulas de contratación, dependiendo del nivel de la administración son los siguientes:

La legislación, que obliga y regula entre otras, la aplicación de las cláusulas sociales y/o las cláusulas de igualdad se detalla a continuación:

A. **En el ámbito estatal**, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** es el mandado vigente. Esta Ley dispone medidas para que los poderes públicos puedan primar a potenciales personas o entidades licitadoras que adopten medidas dirigidas a eliminar y corregir brechas de género. Para ello:

    - El **artículo 15** sobre Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que manifiesta: *El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.*

    - El **artículo 33** manifiesta que *las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con*

19 No se han cuantificado, entre los contratos que hacen alusión a cláusulas de ejecución de este tipo, aquellos que no mencionan expresamente las temáticas específicas a las que se refieren las mismas, aunque sí incluyan una cláusula como la siguiente: El contratista deberá cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

Esta norma ha supuesto, a su vez, el desarrollo de la **Ley de contratos de las Administraciones Públicas en materia de cláusulas sociale**s y tienen el objeto de dotar de transparencia y homogeneidad al proceso de contratación y facilitar la aplicación de estas cláusulas.

B. En el **ámbito autonómico:**

- La **Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres** establece, atendiendo a la actividad contractual y subvencional de la Administración, el artículo 20 Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad. En su apartado 2, dispone que *sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente, se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y m*ujeres.

- La **Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública**. Esta es una Ley de aplicación a todos los órganos de contratación de las entidades que integran el sector público vasco[20]. En su **artículo 4** se prevé que: *Los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incluir los requerimientos pormenorizados de carácter social sobre el modo de ejecutar el contrato que sean adecuados a sus características, tales como la obligación de dar trabajo a personas desempleadas de larga duración, la organización a cargo del contratista de actividades de formación para personas jóvenes y desempleadas, la adopción de medidas de* ***promoción de la igualdad de género*** *o de medidas de integración de las personas inmigrantes, la obligación de contratar para la ejecución del contrato a un número de personas con discapacidad superior al legalmente establecido, y otros análogos.* Asimismo, en su **artículo 7** establece que: *Las obligaciones impuestas en los artículos anteriores deben establecerse como condiciones especiales de ejecución de los contratos y su cumplimiento se acreditará durante su ejecución. Los órganos de contratación deberán velar por el cumplimiento de las obligaciones previstas en la presente Ley, estableciendo en los pliegos las consecuencias de su incumplimiento, que podrá dar lugar a la imposición de penalidades, a la prohibición de contratar de los empresarios o empresarias, o a la resolución del contrato en aquellos supuestos en que su incumplimiento se califique como infracción grave.*

C. **Algunas de las Diputaciones Forales** han adoptado instrumentos legales y de obligado cumplimiento que son reguladoras de la aplicación de cláusulas sociales en los pliegos de los contratos que se lleven a cabo por parte de las administraciones públicas de sus respectivos Territorios Históricos. Entre ellas se encuentran las de igualdad. Se denominan normas forales y se relacionan en la Tabla 13.

20 Artículo 3: A los efectos de la presente Ley, se entiende por sector público vasco: a) El sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi; b) Las Diputaciones Forales de cada uno de los territorios históricos y los entes institucionales y sociedades públicas de ellas dependientes; c) Las entidades locales y los entes institucionales y sociedades públicas de ellas dependientes.

TABLA 13. Normas forales que regulan la aplicación de cláusulas sociales en la actividad contractual de las administraciones públicas del Territorio Histórico de incidencia

DIPUTACIONES FORALES	NORMAS
Álava	• Norma Foral 1/2014, de 12 de febrero, para la incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obra del sector público foral • Norma Foral 5/2015, de 11 de febrero, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral
Gipuzkoa	• Norma Foral 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras públicas del sector público foral • Norma Foral 11/2014, de 29 de octubre, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral • Norma Foral 2/2015, del 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (art. 25 Incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública)

La mayoría de estas normas, salvo una específica de igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa, regulan las cláusulas sociales, incluidas aquellas referentes a la igualdad de mujeres y hombres.

Los actos administrativos, que establecen disposiciones dictadas para el ámbito interno de una administración concreta, mediante las que dirigen la actividad de los órganos y personas jerárquicamente dependientes, se enumeran a continuación:

A. En el ámbito de los departamentos, organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y entidades pertenecientes al sector público de la administración autonómica (Gobierno Vasco), las cláusulas sociales de los contratos se apoyan en:

- El Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno, el 29 de abril de 2008, sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público, en el que se establecen criterios para promover la igualdad de mujeres y hombres (Resolución 6/2008, de 2 de junio, del Director de la Secretaría del Gobierno y Relaciones con el Parlamento).
- Los modelos tipo de carátula unificada y de pliegos de cláusulas administrativas particulares para los contratos de obras, de suministros y de servicios, por los procedimientos abiertos, restringidos y negociados dispuestos, mediante Resolución 18/2009, de 9 de octubre, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, que introducen cláusulas sociales y especialmente de igualdad.

B. En el ámbito de las Diputaciones, se han recogido los siguientes actos administrativos de carácter interno:

- Acuerdo del Consejo de Diputados de 21 de junio de 2011, por el que se aprueba la instrucción sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres en los contratos y subvenciones en el ámbito de la **Diputación Foral de Gipuzkoa.**
- Instrucción aprobada por acuerdo de Consejo de Gobierno de la Diputación Foral de Bizkaia de 29 de octubre de 2013, por la que se establecen criterios sobre mantenimiento de condiciones de trabajo y medidas de carácter social para su aplicación en los procedimientos de contratación de la **Diputación Foral de Bizkaia.**

C. **La inclusión, en la contratación municipal de las capitales de la CAE, de cláusulas sociales, incluidas las de igualdad, como evidencia la Tabla 13, viene de la mano de distintos instrumentos de carácter interno (acuerdos e instrucciones)**, siendo la Instrucción del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, la más reciente.

TABLA 14. Actos administrativos de los ayuntamientos de capital por los que se rigen los órganos jerárquicamente dependientes para la aplicación de cláusulas sociales en la contratación

AYUNTAMIENTO	ACUERDOS/INSTRUCCIONES
Ayuntamiento de Bilbao	• Acuerdo de pleno del Excmo. Ayuntamiento de Bilbao del 28 de enero de 2009: El pleno del Ayuntamiento de Bilbao insta a la Junta de Gobierno a contemplar e incorporar cláusulas sociales en los contratos promovidos por el Ayuntamiento. • Acuerdo de pleno del Excmo. Ayuntamiento de Bilbao del 25 de marzo de 2010: El Pleno del Ayuntamiento de Bilbao apuesta por la promoción de inversiones y prestación de servicios, como vía para fomentar la creación de empleo y reafirma su compromiso con la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública.
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián	• Instrucciones para la incorporación de los criterios sociales, ambientales, éticos, laborales, lingüísticos y de igualdad en la contratación del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, así como la Guía para la incorporación de las mismas 21/06/2013.
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	• Instrucción para la incorporación de cláusulas sociales en la contratación del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, aprobada en Junta de Gobierno del 18/07/2010. • Instrucción para la contratación socialmente responsable y sostenible del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz 16/10/2015, así como el respectivo manual de uso.

En cuanto a los instrumentos normativos de los ayuntamientos no capitalinos, esta información concreta no ha sido objeto del estudio, dado el nivel de profundización, de análisis bibliográfico y de consultas a fuentes primarias que requeriría su identificación y cuantificación.

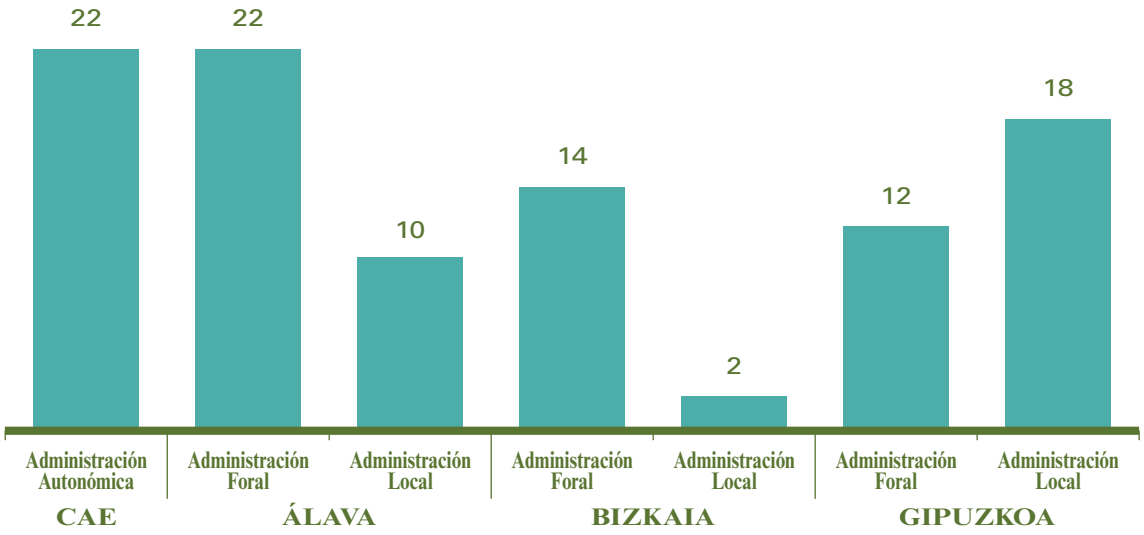
LAS SUBVENCIONES DE LA MUESTRA

2.2.3

CARACTERIZACIÓN BÁSICA DE LAS SUBVENCIONES

Para dar cuenta de las subvenciones que, en el País Vasco incorporan cláusulas de igualdad, se han seleccionado 50 registros para conformar la muestra. El análisis de las convocatorias oficiales ha permitido recoger información que responde a los objetivos del estudio.

GRÁFICO 4. Subvenciones de la muestra por territorio y nivel de la Administración. Porcentajes



TERRITORIO	Nº	%
CAE	11	22
ÁLAVA	16	32
Administración foral	11	
Administración local	5	
BIZKAIA	8	16
Administración foral	7	
Administración local	1	
GIPUZKOA	15	30
Administración foral	6	
Administración local	9	
TOTAL	50	100

De acuerdo con los datos del gráfico y la tabla vinculada, la mayor proporción de subvenciones pertenecen a Álava (32%) seguida de Gipuzkoa (30%) y la CAE (22%), siendo el 16% restante las que pertenecen a Bizkaia. El 48% de las subvenciones han sido publicadas por la administración foral y el 30% restante por la administración local.

El 100% responde a un procedimiento de concurrencia competitiva. Esto implica que las personas jurídicas, públicas o privadas y físicas pueden solicitar la subvención, cuando reúnan los requisitos exigidos por la norma y tengan la voluntad de ajustar su actividad al objetivo perseguido por la administración que queda en su correspondiente base reguladora.

La Tabla 15 detalla los ámbitos de intervención sobre los que actúan las 50 subvenciones de la muestra. En ella se aprecia que el ámbito de intervención con un mayor número de subvenciones es el de intervención social/servicios sociales (14, equivalente al 28%), seguido del de igualdad y el de agricultura, ganadería y pesca (6 en ambos ámbitos y equivalentes al 12% cada una). Dentro de la subcategoría de intervención social/servicios sociales se encuentran subvenciones referidas a las siguientes temáticas:

- Ayudas víctimas violencia género.
- Servicios personas con discapacidad.
- Actividades para menores.
- Actividades para personas con discapacidad.
- Actividades para mayores.
- Mantenimiento organizaciones servicios sociales.
- Actividades para mayores (rural).
- Rehabilitación acondicionamiento locales sociales.
- Otros proyectos sociales.
- Entidades acción social.
- Derechos humanos.
- Convivencia intercultural asociaciones.
- Convivencia intercultural ayuntamientos/cuadrillas.

TABLA 15. Subvenciones de la muestra por ámbito de intervención. Número y porcentaje

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	Nº	%
Intervención social/servicios sociales	14	28
Agricultura, ganadería y pesca	6	12
Igualdad de mujeres y hombres	6	12
Cultura	5	10
Cooperación al desarrollo y derechos humanos	3	6
Educación	3	6
Juventud	3	6
Participación ciudadana	3	6
Empleo/Promoción económica	2	4
Euskara	2	4
Deporte	1	2
Medio Ambiente	1	2
Sanidad	1	2
TOTAL	50	100

CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA DEFINICIÓN DEL OBJETO DE LAS SUBVENCIONES

En la muestra, 18 subvenciones mencionan la igualdad para mujeres y hombres, o hacen referencia a un perfil de mujeres o a la perspectiva de género en su objeto. Este dato equivale al 36%.

TABLA 16. Subvenciones con cláusulas de igualdad en el objeto, organizadas por ámbito de intervención y nivel de la Administración. Número y porcentaje

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Nº	Nº TOTAL	%
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	4	11	36
Cooperación al desarrollo y derechos humanos	1	2	
Educación	2	2	
Intervención social/servicios sociales	1	1	
ADMINISTRACIÓN FORAL	6	24	25
Igualdad de mujeres y hombres	4	4	
Intervención social/servicios sociales	2	10	
ADMINISTRACIÓN LOCAL	8	15	53
Cooperación al desarrollo y derechos humanos	1	1	
Cultura	1	2	
Igualdad de mujeres y hombres	3	3	
Juventud	1	2	
Participación ciudadana	2	2	
TOTAL	18	50	36

En porcentaje relativo, son mayoría las subvenciones de la administración local cuyo objeto expone la voluntad de contribuir a la igualdad de mujeres y hombres (53%), seguidas de la administración autonómica (36%) y de la administración local (25%).

Éstas actúan sobre ámbitos de intervención como: intervención social/servicios sociales, igualdad de mujeres y hombres, cooperación al desarrollo y derechos humanos, participación ciudadana, cultura y juventud.

Ejemplos de estas subvenciones y sus cláusulas se encuentran en el ANEXO A.2: Tablas de subvenciones de la muestra y sus cláusulas de igualdad.

CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN EL REQUISITO PREVIO (ACCESO A LA CONDICIÓN DE PERSONA O ENTIDAD BENEFICIARIA)

En las subvenciones públicas, el órgano instructor es responsable del desarrollo de diversas funciones, entre ellas ejecutar el proceso de admisión, así como evaluar las propuestas o requerir documentación complementaria.

TABLA 17. Subvenciones con cláusulas de igualdad para determinar el requisito de acceso a la condición de persona o entidad beneficiaria. Número y porcentaje

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Nº	Nº TOTAL	%
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	8	11	73
Agricultura, ganadería y pesca	3	4	
Educación	2	2	
Euskara	1	1	
Intervención social/servicios sociales	1	1	
Sanidad	1	1	
ADMINISTRACIÓN FORAL	22	24	92
Agricultura, ganadería y pesca	2	2	
Cultura	1	3	
Deporte	1	1	
Educación	1	1	
Empleo/promoción económica	1	1	
Igualdad de mujeres y hombres	3	3	
Intervención social/servicios sociales	10	10	
Juventud	1	1	
Medio Ambiente	1	1	
Participación ciudadana	1	1	
ADMINISTRACIÓN LOCAL	14	15	93
Cooperación al desarrollo y derechos humanos	1	1	
Cultura	2	2	
Euskara	1	1	
Igualdad de mujeres y hombres	3	3	
Intervención social/servicios sociales	3	3	
Juventud	2	2	
Participación ciudadana	2	2	
TOTAL	44	50	88

La Tabla 17 muestra que las cláusulas, incluidas entre los criterios de acceso/admisión, se han encontrado en 44 de las 50 subvenciones (equivalente al 88% de la muestra). Las administraciones forales y las locales aplican estas condiciones superando el 90% de sus registros. La administración autonómica les sigue con un 73% de las subvenciones. El abanico de los ámbitos de intervención de estas subvenciones es amplio según muestra la tabla.

Estas cláusulas se vinculan directamente con quienes sean solicitantes (personas físicas y/o jurídicas) y/o con los programas que no serán subvencionables y pueden ser de diversos tipos:

- Prohibición para concurrir o para acceder a la condición de persona beneficiaria.
- Trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad.
- Programas/proyectos no subvencionables.

Prohibición para concurrir o para acceder a la condición de beneficiario o beneficiaria

Este tipo de cláusulas se ha incluido expresamente en 39 subvenciones (equivalente al 78% de la muestra y al 89% de las 44 subvenciones con criterios de acceso relativos a la igualdad).

TABLA 18. Subvenciones con cláusulas de igualdad de prohibición para concurrir. Número y porcentaje

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Nº	Nº TOTAL	%
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	7	11	64
Agricultura, ganadería y pesca	3	4	
Educación	2	2	
Euskara	1	1	
Intervención social/servicios sociales		1	
Sanidad	1	1	
ADMINISTRACIÓN FORAL	19	24	79
Agricultura, ganadería y pesca	2	2	
Cultura	1	3	
Educación	1	1	
Empleo y promoción económica	1	1	
Igualdad de mujeres y hombres	1	3	
Intervención social/servicios sociales	10	10	
Juventud	1	1	
Medio Ambiente	1	1	
Participación ciudadana	1	1	
ADMINISTRACIÓN LOCAL	13	15	87
Cooperación al desarrollo y derechos humanos	1	1	
Cultura	2	2	
Euskara	1	1	
Igualdad de mujeres y hombres	2	3	
Intervención social/servicios sociales	3	3	
Juventud	2	2	
Participación ciudadana	2	2	
TOTAL	39	50	78

La Tabla 18 refleja la diversidad de la temática del ámbito de intervención de las subvenciones con estas cláusulas, así como que el porcentaje de subvenciones de administración foral con estas cláusulas es mayoría, seguidas de las de administración local y las de administración autonómica.

Mediante ellas se dispone la exclusión para participar a personas físicas/jurídicas solicitantes que estén incursas en procesos judiciales por discriminación de sexo, o que presenten evidencias de no haber incurrido en:

- Una sanción, con sentencia firme por discriminación por razón de sexo y mientras sea efectiva dicha sentencia.
- Elementos contrarios al principio de igualdad de mujeres y hombres en sus fines, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria o actuación.

La aplicación del primer criterio (no tener una sanción) puede resultar compleja, dado que al igual que sucede con la contratación pública, para que se haga efectiva esta cláusula, se necesita que quien concurre como potencial persona beneficiaria de la subvención tenga una sanción penal o administrativa y con carácter firme.

El órgano que regula y otorga la subvención no tiene las competencias o los recursos suficientes para acceder a la información que le permita averiguar si esto ocurre así y actuar

en consecuencia (prohibiendo concurrir), todo lo cual supone que su aplicación resulte, en todo caso, compleja y excepcional[21].

El cumplimiento del segundo criterio (elementos contrarios al principio de igualdad en sus fines…), basado en lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones[22] y el artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación[23], tiene difícil la verificación, por parte de la institución que subvenciona, más allá de validar una declaración jurada o analizar la misión de la organización en la escritura de constitución.

Un ejemplo de las subvenciones y sus cláusulas se incluye en el ANEXO A.2: Tablas de subvenciones de la muestra y sus cláusulas de igualdad.

Estas cláusulas, a su vez, responden a la siguiente normativa, de carácter legislativo (regula y obliga):

TABLA 19. Legislación y artículos a los que responden las cláusulas de igualdad en las subvenciones

NORMATIVA	ARTÍCULOS
Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	**Art. 3.1.** Igualdad de trato: Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo. **Art. 24.2.** Asociaciones y organizaciones: Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda a las asociaciones u organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento. **Disposición Final Sexta.** No podrán concurrir personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación	**Art. 4.** No serán beneficiarias de subvenciones asociaciones que en su proceso de admisión o en su funcionamiento discriminen por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
Ley 38/2003 General de Subvenciones	**Art. 13.3.** Requisitos para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora.
Decreto Legislativo 1/1997, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco	**Art. 50.5.** Beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas: No podrán concurrir, durante el periodo que establezca la correspondiente sanción, a las convocatorias de las subvenciones y ayudas reguladas en este título las personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

../..

21 Diputación Foral de Gipuzkoa (2011). Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos y subvenciones.
22 Artículo 13, Ley 38/2003, Requisitos para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora.
23 No recibirán ayuda de la Administración las asociaciones que discriminen o que promuevan el odio o la violencia o el terrorismo.

NORMATIVA	ARTÍCULOS
Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa	Art. 12. Requisitos para obtener la condición de persona beneficiaria o entidad colaboradora.
Norma Foral 2/2015, del 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Art. 26 Incorporación de la perspectiva de género en la concesión de subvenciones
Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la administración foral de Bizkaia	Art. 12 Requisitos para obtener la condición de persona beneficiaria o entidad colaboradora.

Trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad

7 subvenciones de la muestra (14%) introducen cláusulas vinculadas a la condición de entidad o persona beneficiaria, mediante el requerimiento de la acreditación de una trayectoria de compromiso claro con la igualdad, ya sea contar con la experiencia en la promoción de la igualdad para mujeres y hombres o con un equipo humano cualificado en materia de género, junto a la demostración de la misma con evidencias (escritura fundacional o estatutos, titulación, formación y currículo, certificado de distintivo, Plan de Igualdad, medidas de igualdad, etc.).

Un ejemplo de cada una de ellas se incluye en el ANEXO A.2: Tablas de subvenciones de la muestra y sus cláusulas de igualdad.

Programas/proyectos no subvencionables

En 4 convocatorias (8%) se ha considerado pertinente vincular las cláusulas de acceso a la temática de programas o proyectos a subvencionar. Estas 4 abordan una temática relacionada con la igualdad de género, proyectos sociales y/o de diversidad cultural y todas ellas son gestionadas por ayuntamientos: Donostia-San Sebastián (2 de las subvenciones) y por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2 de las subvenciones).

Tanto las subvenciones como las cláusulas incorporadas quedan pormenorizadas en el ANEXO A.2: Tablas de subvenciones de la muestra y sus cláusulas de igualdad.

CLÁUSULAS SOBRE LA COMPOSICIÓN PARITARIA DEL ÓRGANO INSTRUCTOR

En las subvenciones públicas se designa a un órgano instructor o comisión de valoración que se encargará del desarrollo del proceso de admisión, de la valoración de las propuestas, del requerimiento de documentación complementaria, la formulación de la propuesta de resolución, las notificaciones, estimaciones o desestimaciones de las alegaciones, todo ello en consonancia con:

- Las disposiciones de Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en particular sus artículos:

– Artículo 3. Principios Generales. Apartado 7. Representación equilibrada en ámbitos de toma de decisiones.

– Artículo 23. Disposición general. Que promueve que los poderes públicos garanticen que exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos directivos y colegiados.

- Los artículos 42 y 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el análisis de la muestra de subvenciones se ha computado que 6 de ellas aluden a la composición del órgano instructor. Algunos de los ejemplos recogidos tanto de subvenciones específicas como de las cláusulas de este tipo se exponen en el ANEXO A.2: Tablas de subvenciones de la muestra y sus cláusulas de igualdad.

CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE VALORACIÓN (PUNTUACIÓN) EN LAS SUBVENCIONES

Las cláusulas de valoración facilitan que el órgano instructor de la subvención compare las ofertas del modo más objetivo posible. Son cláusulas que, si se contemplan en la convocatoria de subvención, pueden determinar de forma preceptiva la integración de perspectiva de género en el proyecto o en la solicitud presentada, estableciendo criterios ad hoc y con una ponderación concreta sobre el baremo total.

TABLA 20. Subvenciones con cláusulas de igualdad en los criterios de valoración, organizados por ámbito de intervención y nivel de la Administración. Número y porcentaje

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Nº	Nº TOTAL	%
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	7	11	64
Agricultura, ganadería y pesca	2	4	
Cooperación al desarrollo y derechos humanos	2	2	
Educación	2	2	
Sanidad	1	1	
ADMINISTRACIÓN FORAL	16	24	67
Cultura	2	3	
Educación	1	1	
Deporte	1	1	
Igualdad de mujeres y hombres	3	3	
Intervención social/servicios sociales	9	10	
ADMINISTRACIÓN LOCAL	10	15	67
Cooperación al desarrollo y derechos humanos	1	1	
Cultura	2	2	
Empleo/Promoción económica	1	1	
Igualdad de mujeres y hombres	2	3	
Intervención social/servicios sociales	2	3	
Juventud	1	2	
Participación ciudadana	1	2	
TOTAL	33	50	66

En lo referido a la inclusión de cláusulas de igualdad en el baremo de valoración aplicado, ya sea sobre el proyecto presentado para el desarrollo de la actividad subvencionada y/o sobre las personas o entidades solicitantes, en la Tabla 20 se aprecia que:

- Éstas se han incluido en 33 de las subvenciones, cifra equivalente al 66% de la muestra.
- El porcentaje de subvenciones con estas cláusulas es similar en los diferentes niveles de la administración. Siendo los ayuntamientos y las Diputaciones donde, según los valores relativos, se aplican estas cláusulas con mayor frecuencia (67% de los registros respectivamente), aunque esta cifra varía muy poco (en menos de tres puntos) con la presencia de estos criterios en las subvenciones de Gobierno Vasco (64%).

Las subvenciones con este tipo de cláusulas se refieren a una mayor diversidad de ámbitos de intervención que cuando estas mismas cláusulas se aplicaban a la muestra de contratos. Estos han sido, por este orden, los siguientes: Intervención social/servicios sociales (11), igualdad de mujeres y hombres (6), cultura (4), cooperación al desarrollo y derechos humanos (3), educación (3), agricultura, ganadería y pesca (2), participación ciudadana (1), empleo/promoción económica (1), sanidad (1), juventud (1). En consonancia con la variedad de subvenciones, se observa diversidad en el contenido de cláusulas aplicadas y que se podrían categorizar de acuerdo a la Tabla 21.

En la actividad subvencional se ha encontrado un mayor consenso en la fase de valoración a la hora de introducir cláusulas de igualdad, así como una enorme diversidad en la tipología de las cláusulas empleadas, que es más amplia que en otras fases.

TABLA 21. Tipología de cláusulas de valoración en las subvenciones de la muestra

CATEGORÍA	ELEMENTOS ABORDADOS POR CLÁUSULAS DE VALORACIÓN Y QUE SE POTENCIAN A TRAVÉS DE LAS MISMAS
Cláusulas que persiguen cambios estructurales en la sociedad o que inciden en los factores últimos que sustentan las desigualdades de género	• Eliminación de estereotipos/roles/brechas de género. • Empoderamiento de las mujeres. • Incidencia para garantizar los derechos de las mujeres. • Incidencia sobre la violencia contra las mujeres. • Participación social de las mujeres. • Promoción de la corresponsabilidad.
Cláusulas estructurales, que persiguen cambios en las organizaciones (cultura organizacional) con el objeto de satisfacer, de modo equilibrado, las necesidades de mujeres y hombres	• Compromiso en pro de la igualdad por parte de las organizaciones (cultura organizativa pro-igualdad). • Igualdad en la gestión y políticas de recursos humanos y paridad en la organización interna de las entidades que solicitan (cultura organizativa pro-igualdad). • Trayectoria/experiencia de las organizaciones en materia de igualdad de género o de personas.

../..

CATEGORÍA	ELEMENTOS ABORDADOS POR CLÁUSULAS DE VALORACIÓN Y QUE SE POTENCIAN A TRAVÉS DE LAS MISMAS
Cláusulas procedimentales e instrumentales que se refieren a cómo realizar las actuaciones, con qué instrumentos, ámbitos de intervención y/o a perfiles sobre los que incidir aplicados al servicio de la igualdad de mujeres y hombres	• Cumplimiento del mandato normativo de igualdad entre mujeres y hombres que obliga a la incorporación transversal de la atención al género, así como las obligaciones concretas en materia de igualdad de mujeres y hombres que afectan al objeto de la subvención. • Diagnósticos con enfoque de género para detectar las brechas y necesidades de género (adecuación del proyecto a necesidades detectadas). • Proyectos con enfoque de género o proyectos con acciones positivas o correctoras de una desigualdad de género previamente detectada. • Priorización de colectivos concretos y establecimiento de la necesidad de tener presente la situación de discriminación múltiple de las mujeres pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión (inmigrantes, personas con discapacidad, población gitana, etc.). • Utilización del lenguaje no sexista en la documentación técnica y/o administrativa generada, así como en las actividades de comunicación.

CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LAS OBLIGACIONES EN LA EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD SUBVENCIONADA

Este tipo de cláusulas se refieren a los fines que, de acuerdo con la decisión de la administración, han de cumplir las personas o entidades que resulten beneficiarias de la subvención a la hora de ejecutar las actividades subvencionadas.

TABLA 22. Subvenciones con cláusulas de igualdad en las obligaciones para la ejecución de la actividad subvencionada. Número y porcentaje

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Nº	Nº TOTAL	%
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	4	11	36
Educación	2	2	
Euskara	1	1	
Sanidad	1	1	
ADMINISTRACIÓN FORAL	12	24	50
Educación	1	1	
Igualdad de mujeres y hombres	1	3	
Intervención social	7	10	
Juventud	1	1	
Medio Ambiente	1	1	
Participación ciudadana	1	1	
ADMINISTRACIÓN LOCAL	10	15	67
Cooperación al desarrollo y derechos humanos	1	1	
Cultura	2	2	
Euskara	1	1	
Igualdad de mujeres y hombres	2	3	
Intervención social	2	3	
Juventud	1	2	
Participación ciudadana	1	2	
TOTAL	26	50	52

La Tabla 22 muestra que 26 subvenciones han incluido esta tipología de cláusulas. Su cuantificación equivale al 52% e inciden en un amplio abanico de ámbitos de intervención y más diverso que las subvenciones en los que se aplican el resto de cláusulas ya identificadas.

Los resultados obtenidos indican, no obstante, que el grado de aplicación de las cláusulas no es homogéneo entre los distintos niveles de la administración. Comparativamente, en la administración local se utilizan las cláusulas en un 67% de los casos, reduciéndose a 50% en las subvenciones de la administración foral y al 36% en el caso de la administración autonómica.

En el ANEXO A.2: Tablas de subvenciones de la muestra y sus cláusulas de igualdad, se especifican algunas de las subvenciones cuyas cláusulas de obligación en la ejecución hacen referencia, entre otros, a objetivos de igualdad de mujeres y hombres. Estas son clasificadas y cuantificadas en la siguiente tabla.

TABLA 23. Subvenciones y modelos de cláusulas de igualdad en la definición de las obligaciones para la ejecución de la actividad subvencionada

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN		CAE	DIPUTACIONES FORALES	AYTOS.	T
Total muestra		11	24	15	50
Con cláusulas de obligación referidas a procedimientos/ instrumentos		4	12	10	26
MODELOS DE CLÁUSULAS	Constitución de un equipo de trabajo con conocimientos y experiencia en la promoción de la igualdad y en la aplicación de la perspectiva de género	2	1	-	3
	Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto/servicio a contratar y/o el personal que lo va a ejecutar (gestión de personal implicado en el desarrollo) (art. 16 y art. 3.4 Ley 4/2005)	2	3	1	6
	Uso no sexista del lenguaje (art. 18.4 Ley 4/2005)	2	9	10	21
	Obligatoriedad de desagregar los datos por sexo (art. 16 Ley 4/2005)	-	4	3	7
	Subcontratar con criterios de igualdad	-	1	-	1
	Presentación de memorias de ejecución atendiendo a indicadores de género	-	4	-	4
	Evaluaciones de impacto (en caso de que sean necesarias)	-	1	1	2
	Respecto a cuanta normativa vigente le resulte de aplicación y, en especial, la Ley 4/2005, de 18 de febrero	-	-	8	8

Se observa que la tipología de cláusulas de igualdad en esta fase no es tan amplia como en la fase de valoración.

Estas cláusulas determinan obligaciones como las siguientes: constituir un equipo de trabajo, ya sea equilibrado por sexo, ya sea con personal que tenga conocimientos y experiencia en la aplicación de la perspectiva de género; la realización de la actividad o actividades transversalizando la perspectiva de género; la generación y uso de información desagregada por sexo en las actividades donde sea necesario; el uso de lenguaje escrito y de imágenes no sexistas; el establecimiento de un sistema de seguimiento que permita conocer el impacto de género de lo que se está realizando para introducir los reajustes necesarios; las evaluaciones de impacto o la subcontratación con criterios de igualdad; o como cláusula más generalista, el respeto a cuanta normativa vigente le resulte de aplicación y, en especial, la Ley 4/2005.

INSTRUMENTOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS SUBVENCIONES

La regulación para integrar la perspectiva de género entre las cláusulas de la subvención, dependiendo de los distintos niveles de incidencia, es la siguiente:

En el ámbito estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) que dispone medidas para que los poderes públicos puedan primar, en el acceso de las subvenciones, a potenciales personas o entidades licitadoras que adopten medidas dirigidas a eliminar y corregir brechas de género. Para ello:

- El artículo 15 indica la obligatoriedad de transversalizar, de forma activa, el principio de igualdad de género en todas las actividades de las administraciones públicas, lo que implica la obligación de tener presente dicho principio al definir el objeto así como los apartados (en que sea pertinente) de los pliegos de contratación, en las bases reguladoras y convocatorias de subvenciones y en los convenios.

- El artículo 35 dispone que las administraciones públicas determinarán, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes; pudiendo valorarse, a tal efecto, medidas como las relativas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la responsabilidad social de la empresa o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad.

En el ámbito autonómico, se basan en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- Artículo 3. Principios Generales. 1. Igualdad de trato. Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello. A los efectos de esta Ley: Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

- Artículo 24. Asociaciones y organizaciones. 2. Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento a diferentes instrumentos dependiendo del nivel de la administración.

Las Diputaciones Forales de Gipuzkoa y de Bizkaia, en sus normas forales y con idéntica redacción, refieren de forma expresa que no podrán obtener la consideración de beneficiarias aquellas asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento, ni aquéllas que realicen algún tipo de actividad que sea discriminatoria por razón de sexo. Éstas se detallan en la Tabla 24:

TABLA 24. Normas forales que regulan la aplicación de cláusulas sociales en la actividad subvencional de las administraciones públicas del Territorio Histórico de incidencia

TERRITORIO	NORMAS
Gipuzkoa (Diputación Foral de Gipuzkoa)	• Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa (Artículo 12 - Requisitos para obtener la condición de persona beneficiaria o entidad). • Norma Foral 2/2015, del 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Art. 26 Incorporación de la perspectiva de género en la concesión de subvenciones).
Bizkaia (Diputación Foral de Bizkaia)	• Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la administración foral (Artículo 12 - Requisitos para obtener la condición de persona beneficiaria o entidad colaboradora).

BALANCE GENERAL DEL ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS Y LAS SUBVENCIONES DE LA MUESTRA

2.2.4

APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS DE LA MUESTRA

TABLA 25. Conclusiones sobre la aplicación de las cláusulas de igualdad en los contratos de la muestra

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES SOBRE LOS CONTRATOS
Tipología de contratos	La muestra de contratos con cláusulas de igualdad está configurada por una representación mayoritaria de aquellos relativos a servicios (80%), frente a los del resto de subcategorías (13% de obras y 7,27% de suministros).
Ámbitos de intervención	La utilización de las cláusulas de igualdad, según los ámbitos de intervención de los contratos, es significativamente mayoritaria, en el ámbito de intervención social/servicios sociales (20%). La categoría de intervención social/servicios sociales de los contratos incluye: centro acogida víctimas violencia machista, encuesta familias y hogares, atención telefónica mujeres, intervención víctimas violencia género, gestión punto encuentro Bilbao, atención telefónica infancia/adolescencia, programa para personas riesgo exclusión, servicio social de base, atención sociojurídica víctimas violencia machista, construcción alojamientos Arangoiti, ayuda domiciliaria.

../..

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES SOBRE LOS CONTRATOS
Cláusulas en el objeto	La incorporación de la igualdad en el objeto y de forma explícita se ha realizado en el 20% (11) de contratos. El hecho de incorporar la igualdad en el objeto facilita, sin que haya cuestionamientos de tipo jurídico, la utilización de cláusulas en la admisión, valoración y condiciones de ejecución. Los ámbitos de intervención sobre los que inciden estos contratos están relacionados con intervención social/servicios sociales, empleo/promoción económica, igualdad de mujeres y hombres, juventud.
Cláusulas de admisión (solvencia técnica y profesional)	La solvencia técnica y profesional, como requisito previo (admisión), tiene una baja aplicación en los contratos de la muestra (5%). La aplicación de este tipo de cláusulas, aunque haya sido escasa, se ha utilizado cuando en el objeto del contrato se hace referencia explícita a la igualdad, dado que así lo disponen las normas reguladoras de la contratación. La referencia a la igualdad en el momento de definir el contrato, sólo en algunas ocasiones ha llevado aparejada esta cláusula de admisión. Esta circunstancia resta coherencia al proceso de inclusión de cláusulas y, sobre todo, a los objetivos que con ellas se persiguen.
Cláusulas de admisión (Otras cláusulas)	Otras cláusulas de admisión, utilizadas como requisito previo, son referentes a la obligatoriedad de aplicar el lenguaje no sexista en la propuesta técnica y/o de proponer actividades para la promoción de la igualdad en la propuesta técnica. Se han utilizado en 2 contratos (4%).
Cláusulas de valoración	Estas cláusulas se han aplicado con una baja frecuencia (16%). Los ámbitos de intervención de los contratos que las incluyen se relacionan con: la igualdad de mujeres y hombres, la intervención social/servicios sociales, el empleo y el deporte. Este tipo de cláusulas, en el baremo completo de valoración, tienen una ponderación cuantitativa moderada y de carácter muy complementario.
Cláusulas de valoración (criterio de desempate)	Las cláusulas de igualdad, como criterio de preferencia en caso de desempate, se utilizan en 3 casos. La razón de la baja utilización puede ser que la aplicación efectiva de las mismas no es muy factible, dado que es excepcional que se produzca un empate entre las personas o entidades licitadoras.
Cláusulas vinculadas a la igualdad en las condiciones de ejecución	La utilización de estas cláusulas ha sido la más frecuente, ya que se incluyen en el 85% de los contratos de obra, servicio o suministros que, a su vez, inciden en una diversidad amplia de ámbitos de intervención. Predominan las cláusulas que definen condiciones especiales de ejecución de tipo social en la actividad contratada (42 contratos que equivalen al 89%). También se aplican otras, entre las que dominan las referidas a la utilización de un lenguaje no sexista, seguidas de la generación de datos desagregadas por sexo. La atención a la perspectiva de género en estudios, informes y estadísticas, así como la especificación de condiciones técnicas de igualdad en la ejecución del contrato, son menos frecuentes.
Cláusulas de penalización	Tan importante como incorporar condiciones de ejecución resulta determinar consecuencias de su eventual incumplimiento. Así, se destaca que 3 de los contratos así lo hayan registrado entre sus cláusulas, aunque el número no es significativo.

../..

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES SOBRE LOS CONTRATOS
Disposiciones administrativas para obligar a introducir la igualdad entre las cláusulas de contratación	A día de hoy, las administraciones públicas de distinto nivel (Gobierno Vasco, Diputaciones Forales, ayuntamientos, en concreto de capital) han desarrollado normas, instrucciones y ordenanzas a las que se deben ajustar los procedimientos contractuales propios en lo relativo a cláusulas sociales, incluidas las de igualdad. Algunas de estas regulaciones son específicas de igualdad.
Conclusiones generales	Tras el análisis de los contratos, por lo que respecta a las fases del procedimiento, las cláusulas de condiciones y/o condiciones especiales de ejecución, son las que predominan claramente sobre las demás (85% de los casos), siendo las cláusulas sobre la solvencia técnica y profesional como criterio de admisión (5% de los casos) u otras especificaciones técnicas (2 casos) las que aparecen en escasas ocasiones. El porcentaje de contratos que hacen referencia a criterios de igualdad en el objeto asciende a un 20%. La incorporación de cláusulas de igualdad en el baremo de valoración es aplicada en un 16% de contratos. El estudio muestra que la posibilidad de utilización de cláusulas de igualdad en las fases de preparación (objeto), admisión y adjudicación de la contratación resulta más limitada que aquellas que inciden en la fase de ejecución.

APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LAS SUBVENCIONES DE LA MUESTRA

TABLA 26. Conclusiones sobre la aplicación de las cláusulas de igualdad en las subvenciones de la muestra

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES SOBRE LAS SUBVENCIONES
Subvenciones, territorio y nivel de la administración	La muestra de subvenciones con cláusulas de igualdad está configurada por una representación mayoritaria de subvenciones que pertenecen a Álava (32%) seguida de Gipuzkoa (30%) y la CAE (22%), siendo el 16% restante las que pertenecen a Bizkaia. El 48% han sido publicadas por la administración foral y el 30% restante por la administración local. El 100% responde a un procedimiento de concurrencia competitiva.
Ámbitos de intervención de las cláusulas	La utilización de las cláusulas de igualdad, en función de los ámbitos de intervención, es significativamente mayoritaria, un 28%, en intervención social/servicios sociales (en la que se encuentra un registro de subvenciones vinculadas a las siguientes subcategorías: violencia de género, discapacidad, menores, personas de edad avanzada, servicios sociales y acción social, derechos humanos, interculturalidad…), seguida de las que absorbe la categoría de igualdad de mujeres y hombres junto a la de agricultura, ganadería y pesca (12% ambas) y cultura que conforman el 10%.
Cláusulas en el objeto	La incorporación de la igualdad en el objeto es la primera ocasión para integrar la igualdad de mujeres y hombres y tiene su aplicación en el 36% de las subvenciones.

../..

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES SOBRE LAS SUBVENCIONES
Solvencia técnica y profesional, como requisito previo (acceso)	Las cláusulas de igualdad, entre requisito previo (acceso) para determinar la condición de persona o entidad beneficiaria tiene una alta aplicación (88%). La utilización de estas cláusulas es habitual e independiente de que se explicite en el objeto (esto no ocurre en el caso de los contratos). A su vez, son avaladas por la normativa en materia de igualdad y de subvenciones. Se pueden vincular directamente con quienes sean solicitantes (prohibición para concurrir y trayectoria en el desarrollo de políticas o acciones dirigidas a la igualdad) y/o con el carácter subvencionable o no subvencionable de programas o proyectos que sean presentados: • Las cláusulas de prohibición para concurrir se han aplicado en 39 de las subvenciones, número que equivale al 78% del total. • Aquellas cláusulas que requieren la acreditación de la trayectoria se han utilizado en menor medida (14%). • 4 casos (8%) han considerado conveniente la aplicación de esta tipología de cláusulas aplicadas a la temática de los proyectos a subvencionar (proyectos no subvencionables).
Cláusulas de valoración	La atención de estas cláusulas en el baremo se ha producido con frecuencia notable (66% de la muestra equivalente a 33 de las subvenciones). El porcentaje es similar en los distintos niveles de la administración (entre 67%-64%). Los ámbitos de intervención de estas subvenciones son: agricultura, ganadería y pesca; cooperación al desarrollo y derechos humanos; educación; sanidad; cultura; intervención social/servicios sociales; juventud y participación ciudadana. En la actividad subvencional, la fase de valoración ha sido en la que se ha encontrado un mayor consenso a la hora de introducir cláusulas de igualdad, así como se ha empleado, en consonancia, una diversidad de cláusulas: cláusulas que persiguen cambios estructurales en la sociedad o que inciden en los factores últimos que sustentan las desigualdades de género; cláusulas estructurales, que persiguen cambios en las organizaciones (cultura organizacional) con el objeto de satisfacer a mujeres y hombres; cláusulas que se refieren a procedimientos (cómo realizar las actuaciones), a instrumentos (actuaciones, ámbitos concretos de intervención y/o a perfiles sobre los que incidir aplicados al servicio de la igualdad de mujeres y hombres).
Cláusulas de obligación	Las cláusulas se aplican en el 52%, equivalente a 26 subvenciones y en diferentes ámbitos de intervención. Su aplicación, en los diferentes niveles de la administración, no está tan equilibrada como en las cláusulas de valoración, destacando la administración local (utilizan las cláusulas en un 67% de las subvenciones), seguida de la administración foral (50%) y alejándose, la administración autonómica con un 36% de aplicación de este tipo de cláusulas. Aunque estas cláusulas no muestran una variedad tan amplia como en las cláusulas de valoración, siguen siendo heterogéneas: constituir un equipo de trabajo, ya sea equilibrado por sexo, ya sea con personal que tenga conocimientos y experiencia en la aplicación de la perspectiva de género; realización de la actividad o actividades transversalizando la perspectiva de género.; generación y uso de información desagregada por sexo en las actividades donde sea necesario; uso de lenguaje escrito y de imágenes no sexistas; establecimiento de un sistema de seguimiento que permita conocer el impacto de género de lo que se está realizando para introducir los reajustes necesarios; evaluaciones de impacto o subcontratación con criterios de igualdad.

../..

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES SOBRE LAS SUBVENCIONES
Conclusión general	Como conclusión, tras el análisis de las subvenciones de las muestra, puede decirse que la mayoría de las cláusulas de igualdad incorporadas, se concentran en las subvenciones pertenecientes al ámbito de la intervención social y servicios sociales (28%). Son las cláusulas de acceso las que se han utilizado con mayor frecuencia (en un 88%), seguidas de las cláusulas de valoración (66%) y las de obligación, incluidas en un 52% de la muestra. El porcentaje de inclusión de cláusulas de igualdad en la definición del objeto de las subvenciones, es el más susceptible de mejora; pues solo se incorporan en un 36% de las subvenciones. La predominancia de cláusulas de igualdad en la primera fase de acceso o como requisito valorativo para optar a ser beneficiarias de las mismas actúa como barrera para la continuación en los procesos posteriores (de la fase de ejecución) en la que la incorporación de este tipo de cláusulas es menos frecuente.

COMPARATIVA DE LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS EN LOS CONTRATOS Y LAS SUBVENCIONES DE LA MUESTRA [24]

TABLA 27. Resumen de contratos y subvenciones con tipología de cláusulas según la fase del procedimiento (objeto, valorativas, obligatorias o de ejecución) y por nivel de la Administración. Número y porcentaje

	CON IGUALDAD EN EL OBJETO								
	Contrato	Total contratos	%	Subvención	Total subvención	%	Con cláusulas	Total	%
Administración autonómica	5	28	18	4	11	36	9	39	23
Administración foral	4	12	33	6	24	25	10	36	28
Administración local	2	15	13	8	15	53	10	30	33
TOTAL	11	55	20	18	50	36	29	105	28

../..

24 Clasificación similar a la utilizada en bibliografía analizada sobre seguimiento de la Ley 4/2005:
Emakunde (2009). Evaluación Intermedia sobre la Implementación de la Ley 4/2005, de 18 de Febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
Emakunde (2010). Informe final sobre el seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. UPV/EHU.
Emakunde. (2011). Seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Facultad de Psicología UPV/EHU.

	Contrato	Total contratos	%	Subvención	Total subvención	%	Con cláusulas	Total	%
CON CLÁUSULAS DE VALORACIÓN[25]									
Administración autonómica	2	28	7	7	11	64	9	39	23
Administración foral	2	12	17	16	24	67	18	36	50
Administración local	5	15	33	10	15	67	15	30	50
TOTAL	9	55	16	33	50	66	42	105	40
CON CLÁUSULAS DE CONDICIONES DE EJECUCIÓN/OBLIGACIÓN									
Administración autonómica	28	28	100	4	11	36	32	39	82
Administración foral	9	12	75	12	24	50	21	36	58
Administración local	8	15	53	10	15	67	18	30	60
TOTAL	45	55	82	26	50	52	71	105	68
CON AMBOS CRITERIOS (VALORATIVOS Y DE OBLIGACIÓN)									
Administración autonómica	2	28	7	3	11	27	5	39	13
Administración foral	1	12	8	9	24	38	10	36	31
Administración local	1	15	7	9	15	60	10	30	37
TOTAL	4	55	7	21	50	42	25	105	26

De conformidad con la Tabla 27 sobre la comparativa entre subvenciones y contratos se observa que:

- La igualdad en el objeto se tiene en cuenta en un número superior de subvenciones (36%) que de contratos (20%). El porcentaje de la muestra de instrumentos –subvenciones y contratos- que contienen la igualdad en el objeto es del 28%.
- La igualdad se incluye, en mayor medida, entre los criterios de valoración de las subvenciones que en los de los contratos (66% frente al 16%). Por lo que se refiere al porcentaje de la suma de contratos y subvenciones, se observa que el porcentaje sería del 40% de los 105 registros.
- Por el contrario, los contratos son los que en un 82% tienen las cláusulas de igualdad entre las condiciones de ejecución, frente al 52% de las subvenciones con estas cláusulas entre las obligaciones requeridas. Esta fase por tanto es donde, de manera habitual, los contratos encajan las exigencias relativas a las condiciones laborales de

25 Entre los contratos con cláusulas de valoración no se incluyen aquellos que únicamente hacen alusión a cláusulas de valoración en casos de empate.

las empresas licitantes, y además, la posibilidad de incorporar criterios sociales como condiciones de ejecución está prevista expresamente en la normativa, de forma que es inexistente la controversia que pudiera surgir por su utilización. Siendo el 68% de los registros (contratos y subvenciones) aquellos que incorporan este tipo de cláusulas.

- El porcentaje de contratos y subvenciones que incluyen estas cláusulas, tanto entre los criterios valorativos como en los obligatorios, baja drásticamente en la muestra de contratos, 7% las incorporan. En las subvenciones la bajada es menor (el 42% de estas incluye ambas tipologías de cláusulas).

- Los datos revelan que, como ya se ha confirmado en anteriores evaluaciones sobre la aplicación de la Ley 4/2005, en términos globales continúa existiendo una mayor predisposición y facilidad para introducir cláusulas en la actividad subvencional que en la contratación. Algunas razones podrían ser las siguientes:

  – Con frecuencia, las subvenciones inciden en ámbitos de intervención en los que el personal que las ejecuta es posible que tenga una mayor sensibilización en materia de igualdad y los temas que abordan muestran más potencialidades para la adopción de las cláusulas y para que se encuentren menores resistencias por parte de los equipos técnicos.

  – Además, no hay que olvidar que la presión ejercida por el sector empresarial para una aplicación más moderada de este tipo de cláusulas es mayor que la ejercida por el tercer sector o sector asociativo, fundamental beneficiario de las subvenciones que muestra una mayor sensibilización al respecto de las mismas.

  – Por otro lado, el mayor peso económico que supone la inversión en contratos, en escasas ocasiones juega a favor de atender de modo particular a las cláusulas sociales, en concreto a las de igualdad.

No obstante, focalizando la atención en las cláusulas de condiciones de ejecución/obligación, son los contratos los que en mayor proporción las han aplicado. Las diferencias pueden ser debidas a que la normativa sobre los contratos del sector público es más restrictiva que sobre el procedimiento de subvenciones, en el que las limitaciones para la introducción de cláusulas sociales y por ende las de igualdad de mujeres y hombres no existen prácticamente.

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN RECOPILADA MEDIANTE ENCUESTAS *ON-LINE* 2.3

INTRODUCCIÓN 2.3.1

Los resultados de este apartado se relacionan con las respuestas a la encuesta *on line* (en soporte encuestafacil). Estos marcan tendencias y permiten aflorar diferentes modelos de actuación de las distintas entidades públicas vascas, así como puntos y percepciones en común. No obstante, debido al tamaño de la muestra (75 personas representantes de distintos niveles de la administración), el análisis de los datos cuantitativos no se considerará estadísticamente significativo.

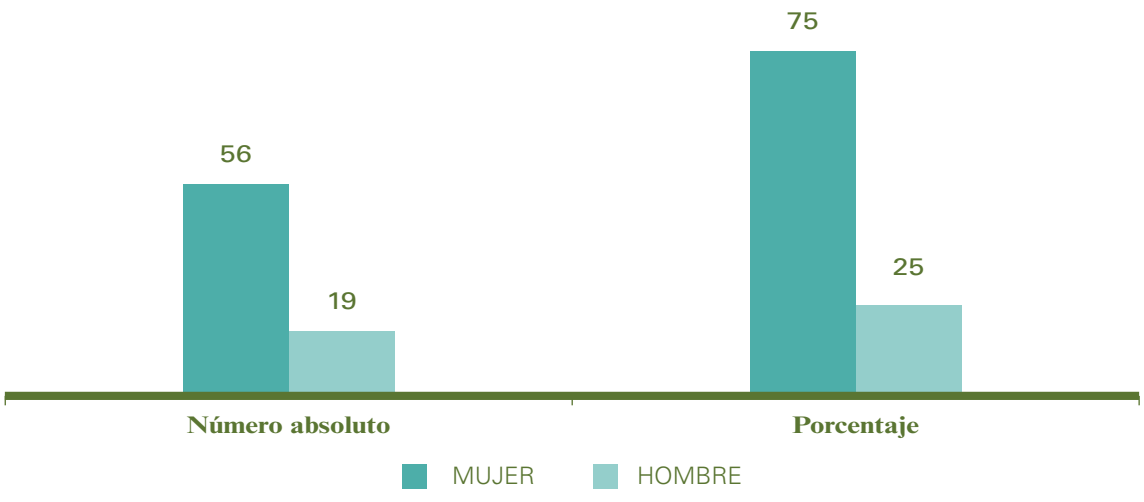
IDENTIFICACIÓN GENERAL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS 2.3.2

PERSONAS CONTACTADAS QUE HAN RESPONDIDO A LA ENCUESTA

La invitación a participar en la encuesta se envió desde Emakunde por correo electrónico y con link para acceder a encuestafacil (plataforma a través de la cual se realizaría y procesaría la encuesta) a 162 contactos. Este total estaba conformado por 30 hombres, 100 mujeres y 32 contactos generales sin identificar su sexo).

De las personas a las que se solicitó su participación, solo fueron cumplimentadas 75 encuestas, lo que representa un 46,30% del total. De ellas, el 25% se cumplimentaron por hombres y el 75% por mujeres.

GRÁFICO 5. Número y porcentaje de mujeres y hombres que respondieron a la encuesta



PERSONAS ENCUESTADAS POR NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN Y TERRITORIO DE INTERVENCIÓN

Según los datos del gráfico de este apartado, la mayoría de las mujeres encuestadas son empleadas de la administración local (43%) seguidas de quienes forman parte de la administración autonómica (39%). Las mujeres, con menor representación en la muestra, trabajan en la administración foral (18% de las mujeres).

En el caso de los encuestados, se comprueba una mayor presencia de personal de la administración autonómica (42%), seguido de representantes de la administración local (32%) y por último, el 26% trabaja para la administración foral.

GRÁFICO 6. Número de mujeres y hombres por nivel de la Administración y territorio

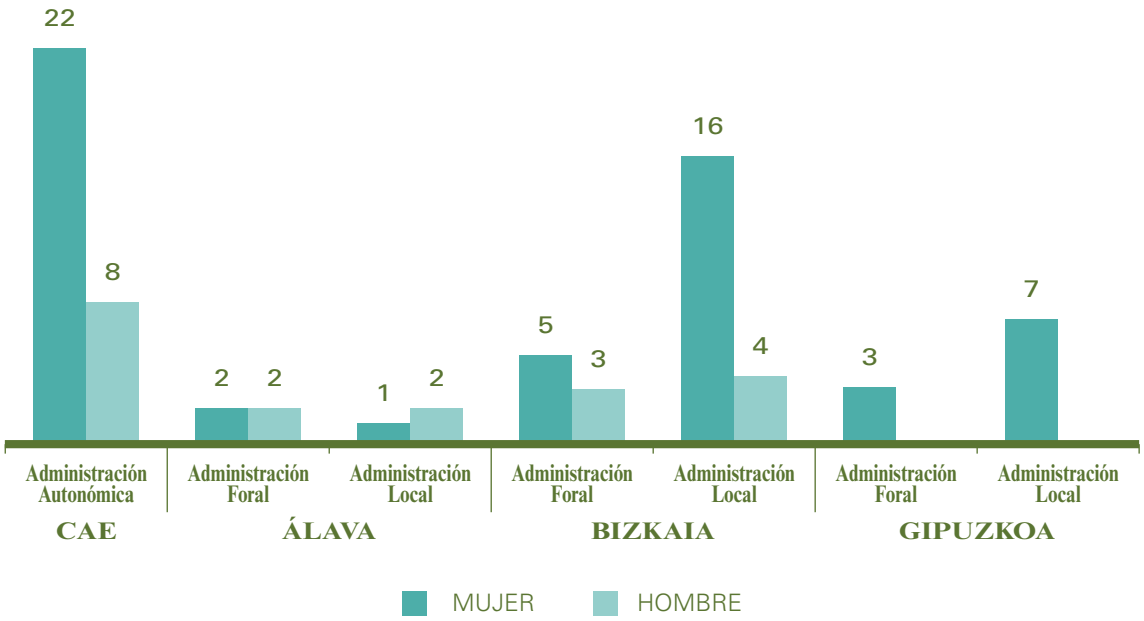
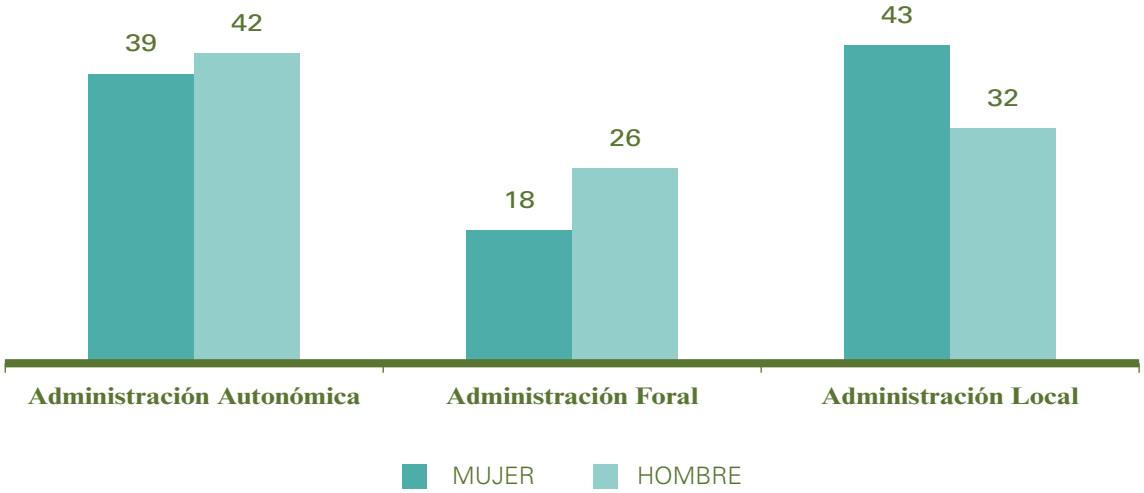


GRÁFICO 7. Porcentaje de personas encuestadas por nivel de la Administración y territorio de intervención



PERSONAS ENCUESTADAS CON FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y ENFOQUE DE GÉNERO

Los resultados revelan un porcentaje mayor de mujeres con formación en igualdad (86% de las mujeres encuestadas) que de hombres (68% de los encuestados). Destacan cuantitativamente, en este grupo de mujeres con formación, quienes trabajan en administración local y que representan el 38% de las mujeres encuestadas, seguidas por quienes trabajan en la administración autonómica (32%). La sobrerrepresentación femenina de la administración local puede deberse a que, en este nivel, las personas contactadas son mayoritariamente técnicas de igualdad.

Por otra parte, el número de hombres con dicha formación se sitúa en 4 y 5, en todos los niveles de la administración. La administración foral es el nivel donde proporcionalmente encuestadas y encuestados tienen una presencia más equilibrada (9 y 4 respectivamente).

En relación con el número de horas de formación, según datos relativos, de nuevo las mujeres han cursado más horas. El siguiente gráfico muestra que el 77% de las mujeres encuestadas, con formación en igualdad, han cursado más de 100 horas, mientras que el porcentaje de encuestados con la misma formación se reduce al 31%.

GRÁFICO 8. Número de mujeres y hombres con formación en igualdad de mujeres y hombres y enfoque de género y nivel de la Administración

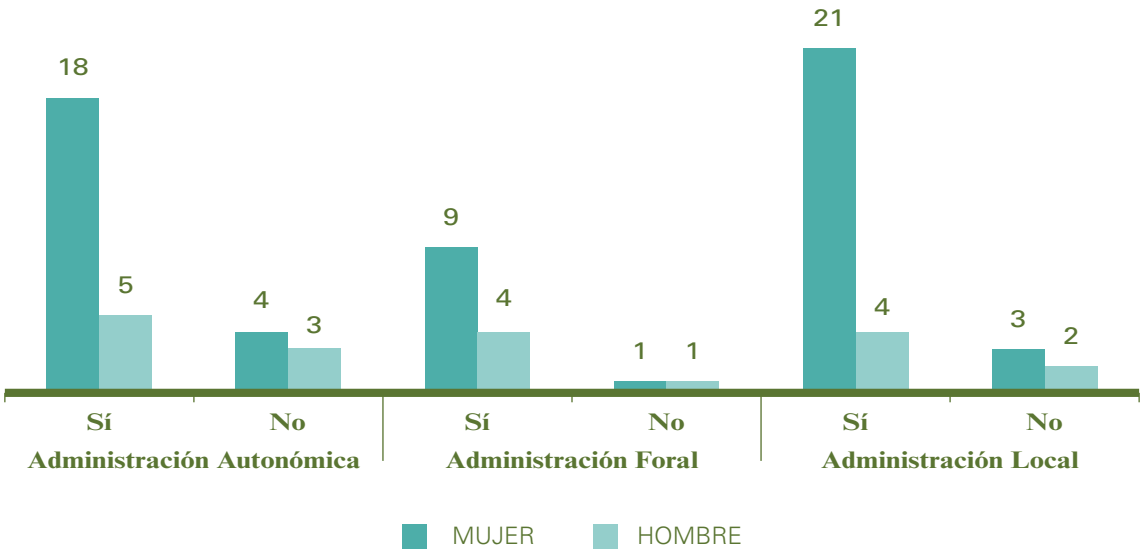


GRÁFICO 9. Porcentaje de mujeres y hombres con formación en igualdad de mujeres y hombres y nivel de la Administración

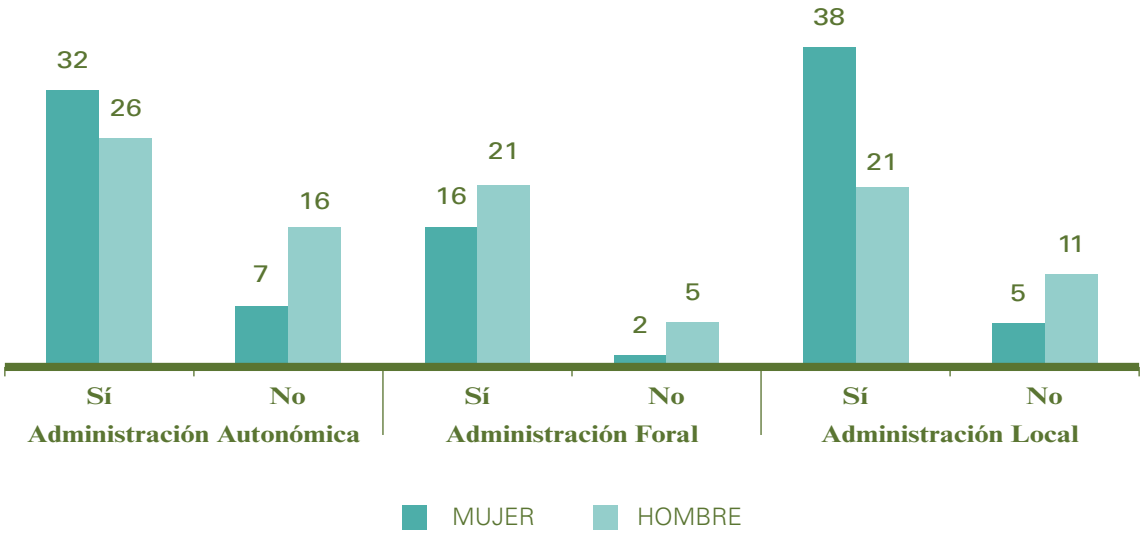
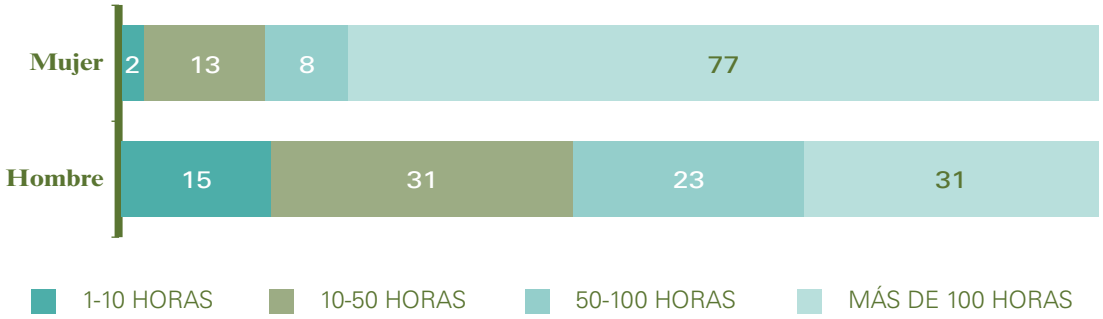


GRÁFICO 10. Porcentaje de personas encuestadas y horas de formación en igualdad de mujeres y hombres y nivel de la Administración



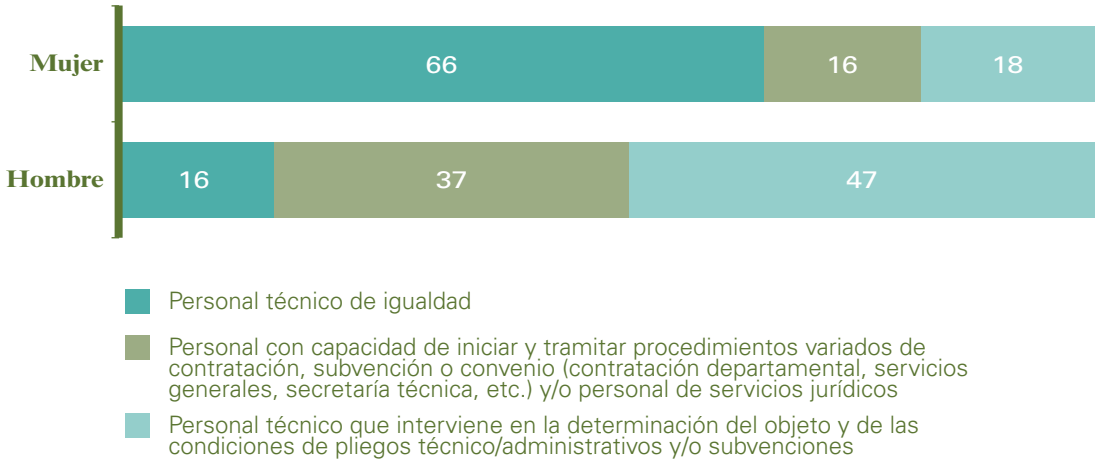
PERSONAS ENCUESTADAS POR PERFIL PROFESIONAL Y NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN

Los datos sobre el perfil profesional de las personas encuestadas, por nivel de la administración, confirman que despunta el número de mujeres de la administración local que son personal técnico de igualdad (19 mujeres y 2 hombres). La mayoría de las mujeres encuestadas de la administración autonómica responde a este perfil profesional (14 frente a 1 hombre), mientras que en la administración foral no hay representación masculina que haya contestado a la encuesta (4 mujeres).

PERFIL PROFESIONAL	CAE			ADM. FORAL			ADM. LOCAL			T
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	
Personal técnico de igualdad	1	14	15	-	4	4	2	19	21	40
Personal con capacidad de iniciar y tramitar procedimientos de contratación, subvención o convenio y/o personal de servicios jurídicos.	5	5	10	1	2	3	1	2	3	16
Personal técnico que interviene en la determinación del objeto y de las condiciones de pliegos técnico/administrativos de los contratos y/o en las órdenes de subvenciones	2	3	5	4	4	8	3	3	6	19
TOTAL	8	22	30	5	10	15	6	24	30	75

37 mujeres y 3 hombres son personal técnico de igualdad, lo que equivale al 53% de la muestra. Este dato de la composición de la muestra habrá de ser tenido en cuenta al analizar los datos para evitar sesgos, ya que el 25% son personal técnico que interviene en la determinación del objeto de contratos y subvenciones y el 22% personal con capacidad para iniciar y tramitar procedimientos de contratación, subvención o convenio y/o personal jurídico.

GRÁFICO 11. Porcentaje de personas encuestadas por perfil profesional y sexo



Según el gráfico anterior, más de la mitad de las mujeres encuestadas son técnicas de igualdad, mientras que en el caso de los hombres, son mayoría el personal técnico que interviene en la determinación del objeto y de las condiciones de pliegos técnicos/administrativos de los contratos o en las subvenciones.

CLÁUSULAS DE IGUALDAD Y SU APLICACIÓN

2.3.3

PERCEPCIÓN ACERCA DEL POSICIONAMIENTO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN HACIA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El análisis muestra que más del 60% de las personas encuestadas percibe que el posicionamiento del personal de la administración (político y técnico) ante la igualdad es, por lo general, favorable o muy favorable. Como argumentos que respaldan esta percepción se encuentran:

- El interés por avanzar y defender propuestas de mejora en lo relativo a la igualdad. En términos generales se encuentran posturas facilitadoras, aunque sí haya posibles resistencias.
- La sensibilización en materia de igualdad.
- El dinamismo del área o departamento de igualdad.
- La formación para implementar actividades sobre la temática.
- La participación en Comisiones técnicas que trabajan de forma transversal la igualdad.
- La implicación del equipo político.
- La aplicación de presupuesto para trabajar los procesos de incorporación de cláusulas a través de formación y materiales de apoyo.

Cuando el posicionamiento se percibe como neutro, es debido a que se detecta que los niveles de motivación no son homogéneos entre el personal y, en la mayoría de las veces, la tónica general apunta a que la igualdad podría ser calificada como corrección política o mero cumplimiento de la Ley sin que ello lleve aparejada la proactividad para promover la igualdad efectiva para mujeres y hombres.

Cuando el posicionamiento se percibe poco o nada favorable, esta valoración es expresada principalmente por mujeres, con más frecuencia, respecto del personal técnico (6% de las mujeres y ningún hombre) y del personal directivo (7% de las mujeres frente al 5% de hombres) y de otro personal (7% de las mujeres y ningún hombre). La razón de que esto suceda así puede deberse a que, al haber una mayor representación de mujeres, se encuentra una mayor diversidad en los posicionamientos manifestados.

Las opiniones reflejan una demanda de más recursos y actuaciones concretas, también una mayor implicación por parte de los equipos dedicados a la contratación y una reducción o eliminación de las resistencias de diversos tipos generadas, para lo cual plantean la formación, sensibilización, fundamentación y argumentación sobre el concepto, la importancia y los beneficios de la aplicación de las cláusulas de igualdad.

Por otro lado, otro motivo podría deberse a situaciones concretas en las que las mujeres hayan experimentado personalmente un posicionamiento obstaculizador respecto a la igualdad. Por ejemplo, las técnicas de igualdad, con una considerable presencia en la muestra, son quienes en un principio se encargan de dinamizar los procesos y de plantear cues-

tiones relativas a la igualdad y a la aplicación de cláusulas de este tipo y, en consonancia, en este proceso proactivo pueden encontrarse con las primeras resistencias mostradas por el personal al que asesoran.

Las mujeres encuestadas, en más ocasiones que lo hacen los encuestados, tienden a valorar los posicionamientos de los equipos con los que trabajan o colaboran como poco favorables o nada favorables (excepto cuando valoran al personal directivo sobre el que hombres y mujeres tienden a mostrar una opinión similar y favorable).

Este hecho podría indicar que las mujeres, aunque aprecian los posicionamientos muy favorables de los equipos con los que trabajan, son más escépticas y críticas, tal como muestra el más amplio abanico de respuestas que el de los hombres.

A) PERSONAL RESPONSABLE-DIRECTIVO

GRÁFICO 12. Percepción acerca del posicionamiento del personal responsable-directivo por sexo. Porcentajes

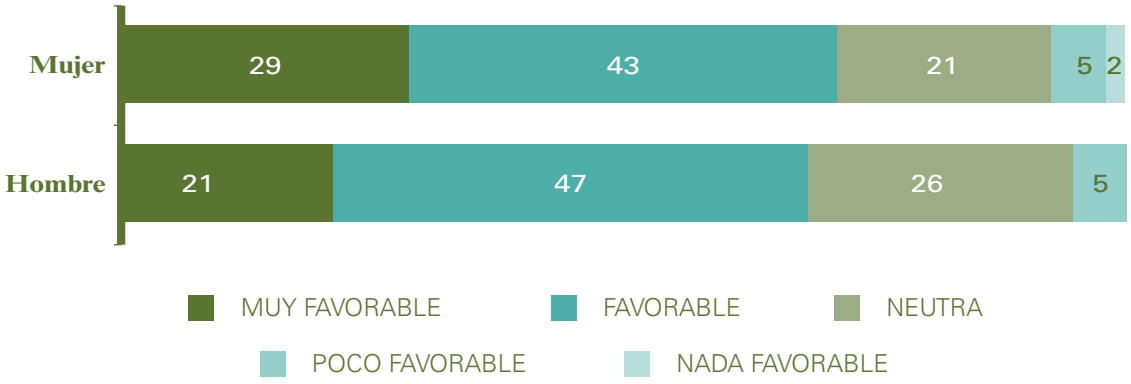
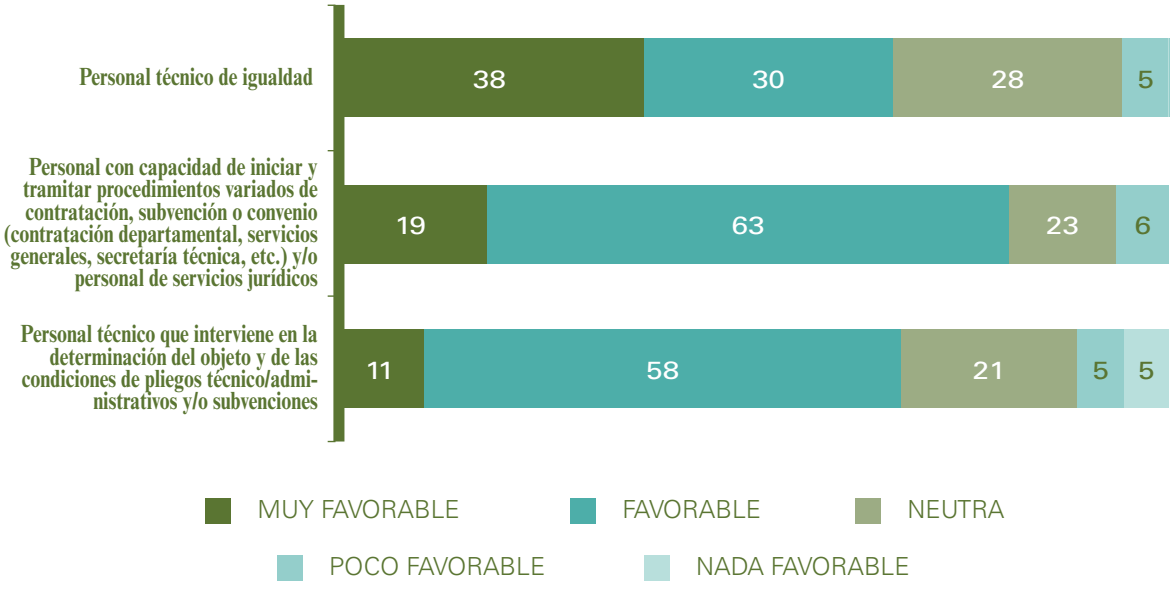


GRÁFICO 13. Percepción acerca del posicionamiento del personal responsable-directivo por perfil profesional. Porcentajes



Según los datos recogidos de las encuestas, no existe una diferencia destacable entre la percepción de las mujeres y los hombres de la muestra.

En cambio, al segregar según el perfil profesional, sí se observan diferencias:

- El grupo de personal técnico de igualdad es el que valora menos positivamente el posicionamiento del personal responsable o directivo, considerándolo como favorable y muy favorable el 67% de la muestra perteneciente a este perfil profesional.
- El personal con capacidad de iniciar y tramitar procedimientos de contratación, subvención o convenio y/o el personal de servicios técnico es el que expresa una opinión más positiva sobre el posicionamiento del personal responsable o directivo, considerando su posicionamiento como favorable o muy favorable el 82% de las personas que conforman el perfil.
- El grupo de personal técnico que interviene en la determinación del objeto y las condiciones de pliegos técnico/administrativos y/o subvenciones considera con mayor frecuencia que el posicionamiento es negativo (poco o nada favorable), sumando el 10% de la muestra frente al 5-6% de los otros dos perfiles.

B) PERSONAL TÉCNICO DE GESTIÓN

GRÁFICO 14. Percepción acerca del posicionamiento del personal técnico de gestión por sexo. Porcentajes

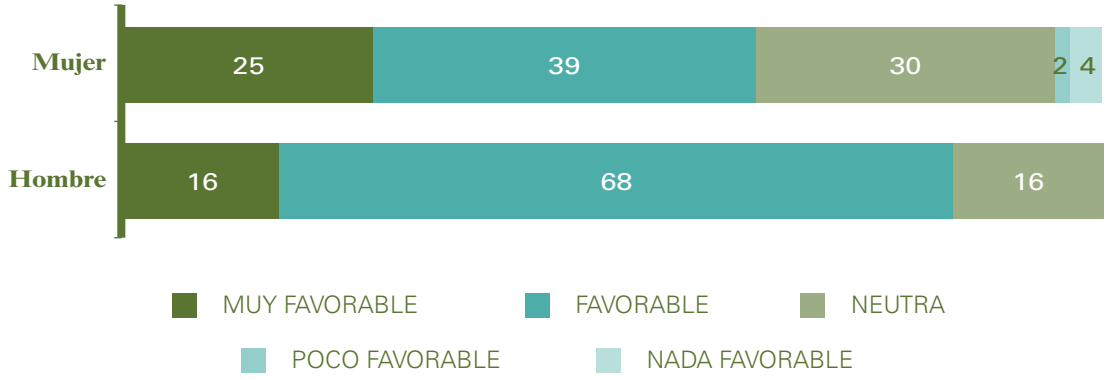
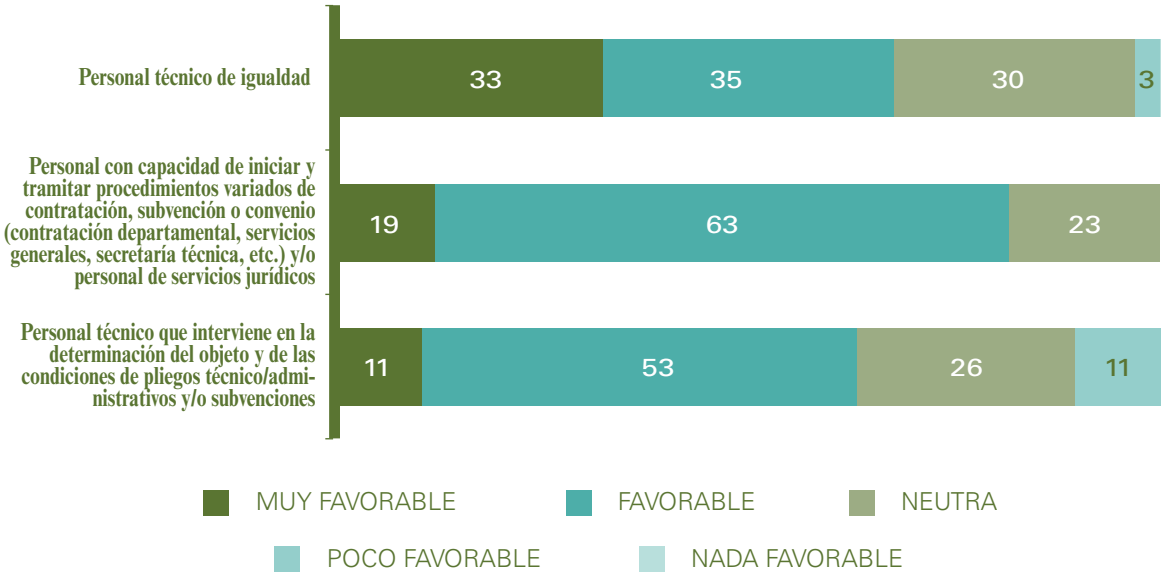


GRÁFICO 15. Percepción acerca del posicionamiento del personal técnico de gestión por perfil profesional. Porcentajes



En la percepción acerca del posicionamiento del personal técnico de gestión, sí existe una diferencia significativa entre sexos. Los hombres valorarán el mismo más positivamente que las mujeres, considerándolo como favorable o muy favorable el 84% de los hombres, frente al 64% de las mujeres, más críticas respecto al posicionamiento que toma el personal técnico de gestión.

Atendiendo al perfil profesional:

- El personal con capacidad de iniciar y tramitar procedimientos de contratación, subvención o convenio y/o personal de servicios jurídicos valoran más positivamente el posicionamiento del personal técnico de gestión, sumando un 82% las personas del perfil que valoran como favorable o muy favorable este personal.
- El perfil profesional con mayor percepción negativa es el personal técnico que interviene en la determinación del objeto y de las condiciones de pliegos técnico/administrativos y/o subvenciones. De este colectivo, el 11% considera nada favorable el posicionamiento del perfil del personal de gestión.
- El 68% de la muestra perteneciente al personal técnico de igualdad, considera favorable o muy favorable el posicionamiento del personal analizado, un 30% lo considera neutral y un 3% como poco favorable.

C) OTRO PERSONAL

GRÁFICO 16. Percepción acerca del posicionamiento de otro personal por sexo. Porcentajes

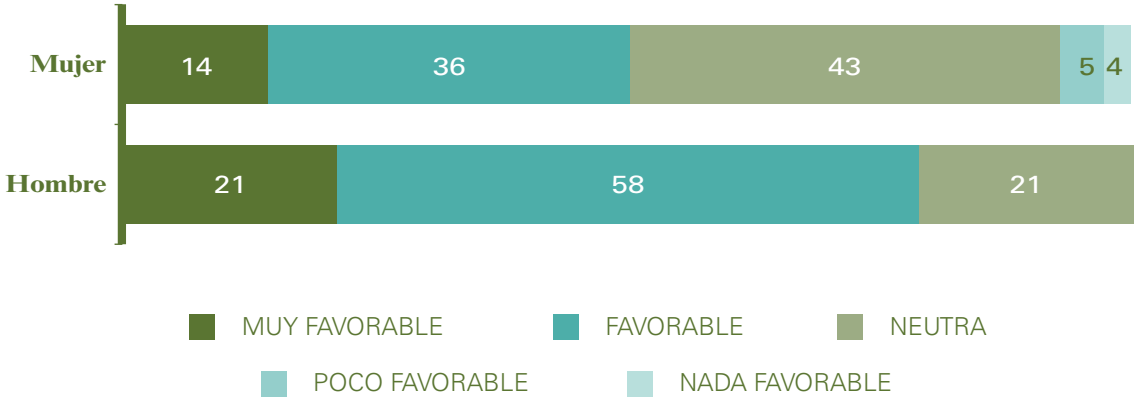
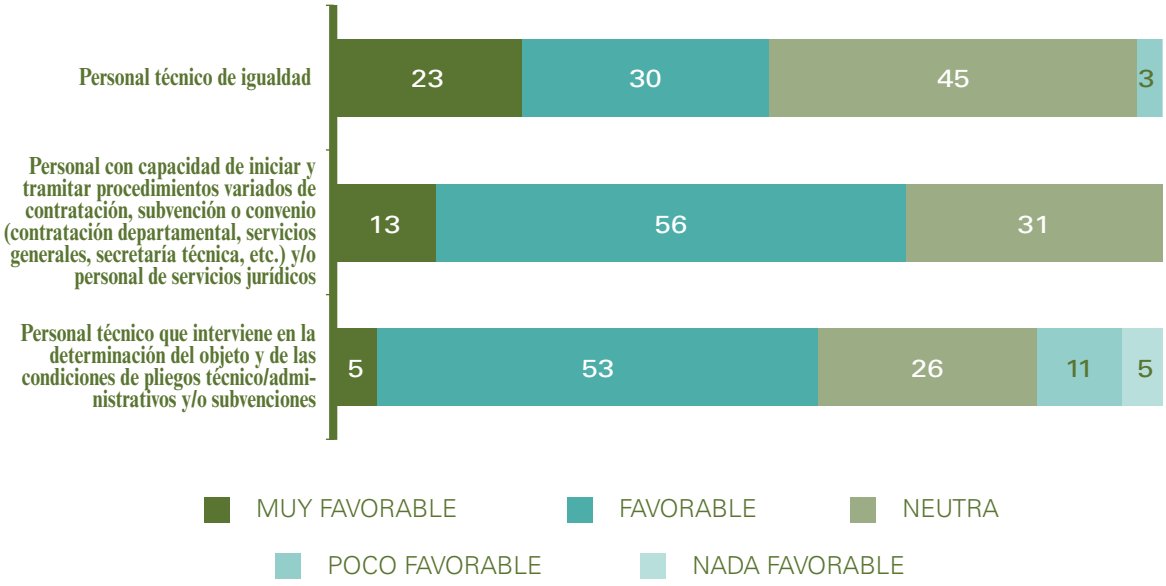


GRÁFICO 17. Percepción acerca del posicionamiento de otro personal por perfil profesional. Porcentajes



En este caso, de nuevo las mujeres son más críticas que los hombres en su percepción del posicionamiento de "otro personal". En función del perfil profesional de la muestra:

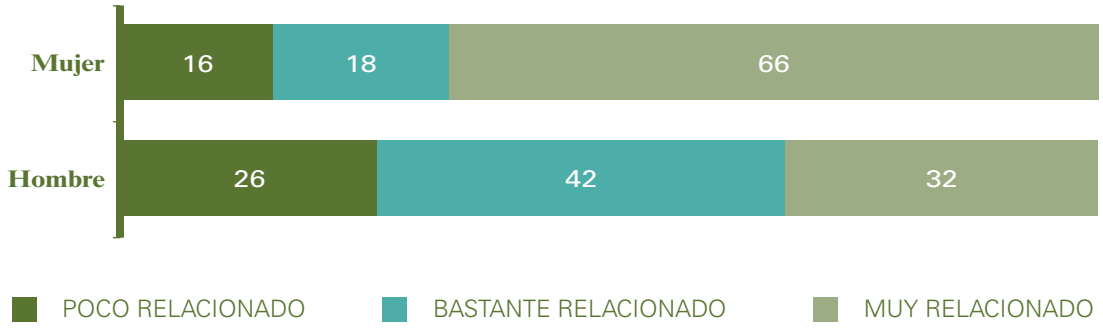
- El personal con capacidad de iniciar y tramitar contratos y subvenciones expresa una valoración más generosa, un 69% de la muestra califica como favorable o muy favorable el posicionamiento. Entre quienes conforman este perfil, ninguna de las personas han calificado como poco o nada favorable el posicionamiento de quienes en el estudio se ha denominado "otro personal".
- Quienes componen la categoría personal técnico de igualdad sumarán un 53% en esta valoración, siendo la percepción más baja en términos positivos.
- El personal técnico que interviene en la determinación del objeto y las condiciones de los pliegos técnicos/administrativos y/o subvenciones valora, con mayor frecuencia, a este perfil de "otro personal" como negativo, cuantificándose en un 16% la respuesta de nada y poco favorable.

Las opiniones expresadas, a la hora de explicar las percepciones, se encuentran en el ANEXO A.3: Respuestas recogidas en la encuesta.

LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DEL SERVICIO/ÁREA EN EL QUE TRABAJA

Según el gráfico siguiente, la gran mayoría de las mujeres (84%) contestaron que la igualdad es un tema muy o bastante relacionado con el ámbito de intervención (66% opinan que está muy relacionado y el 18% bastante relacionado), mientras que el 74% de los hombres expone esta misma idea (32% muy relacionado y 42% bastante relacionado).

GRÁFICO 18. La igualdad de mujeres y hombres para el ámbito de intervención del servicio/área en el que trabaja. Porcentajes



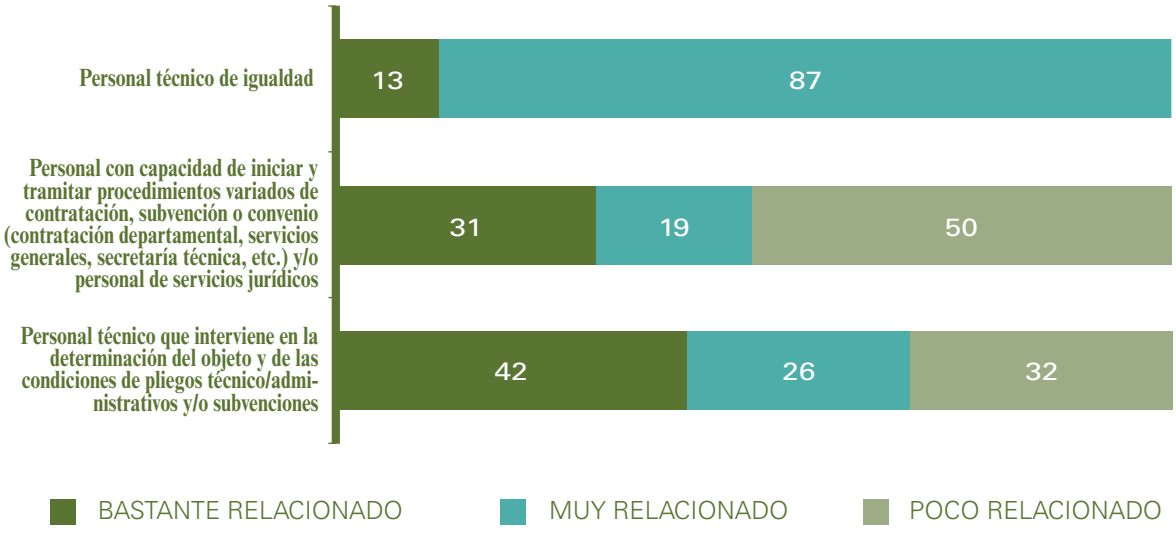
Las opiniones, que avalan los porcentajes afirmativos sobre la vinculación de la igualdad con el ámbito de intervención, pueden ser un efecto directo de la interiorización, en todos los niveles de la administración, de la obligatoriedad de aplicar la perspectiva de género en sus políticas y acciones de acuerdo con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad (es mayoría la representación de técnicas de igualdad entre las personas encuestadas).

Cuando las personas encuestadas no son técnicas de igualdad la perspectiva de género se ha valorado, como enfoque más relevante, en aquellos servicios cuyos ámbitos de intervención afectan a las personas (cultura, juventud, asuntos sociales), a la creación de empresas y al desarrollo de la innovación y las tecnologías, ámbitos en los que es posible que haya habido diagnósticos para detectar brechas de género.

El porcentaje de hombres que piensa que su ámbito de intervención está poco relacionado con la igualdad es superior en 10 puntos (26%) al de las mujeres (16%). Profundizando en las razones que llevan a mujeres y a hombres a mostrar esta percepción, nos encontramos con argumentaciones muy distintas para explicarlo:

- *Las actuaciones en materia de convenios y subvenciones nominativas que realizan en este servicio no tienen incidencia en materia de igualdad.*
- *Los sectores de medioambiente y ordenación territorial no tienen necesidad de incorporar la perspectiva de la igualdad.*
- *Porque son procedimientos en que existe competencia.*
- *Tenemos una normativa estatal y europea que se basa en la libre concurrencia y la oferta económicamente más ventajosa y deja muy poco margen de actuación.*

GRÁFICO 19. La igualdad de mujeres y hombres para el ámbito de intervención del servicio/área en el que trabaja, por perfil profesional. Porcentajes



Al desagregar por perfil profesional, se observa que:

- El personal técnico de igualdad es el perfil que, como es evidente, considera en mayor medida que la igualdad es un aspecto bastante o muy relacionado con el área en la que trabaja (100%). Ninguna persona considera que esté poco relacionado.
- El personal con capacidad de iniciar y tramitar procedimientos de contratos, subvenciones o convenios y el personal de servicios jurídicos se distribuye en 50-50% en este sentido. La mitad de la muestra perteneciente a este perfil profesional considera la igualdad como un aspecto poco relacionado con su área de trabajo. Del mismo modo, la otra mitad de la muestra la considera bastante o muy relacionada.
- Un 68,4% del personal técnico que interviene en la determinación del objeto y condiciones de pliegos técnico/administrativos y/o subvenciones considera que la igualdad es un aspecto bastante o muy relacionado con su área de trabajo, frente al 31,6% que lo considera poco relacionado.

Las opiniones facilitadas para argumentar razones de las respuestas se encuentran en el ANEXO A.3: Respuestas recogidas en la encuesta.

TIPOLOGÍA DE ACCIONES REALIZADAS DESDE LA ADMINISTRACIÓN PARA FOMENTAR LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS

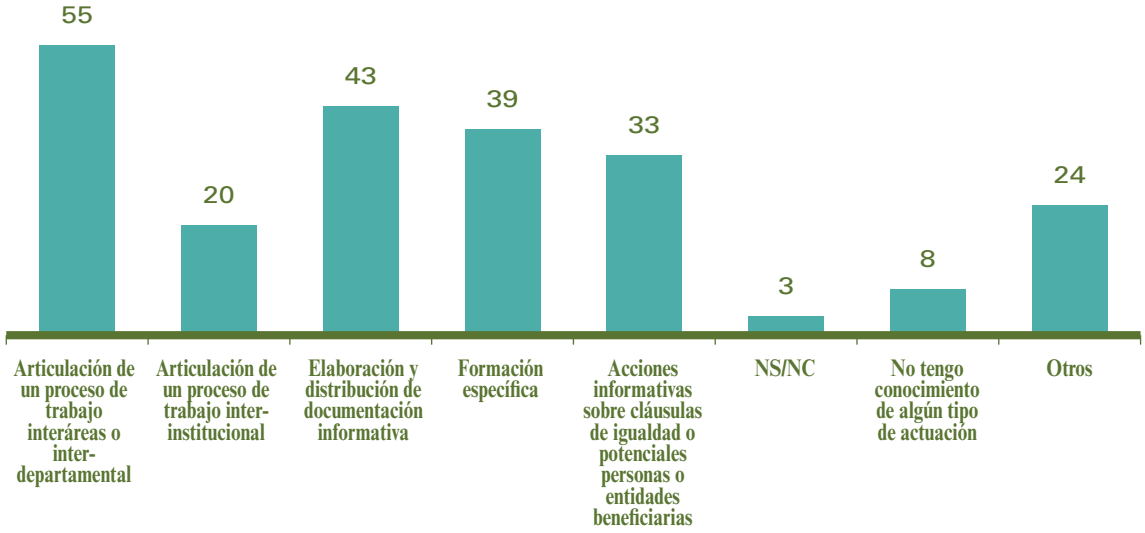
Las acciones de elaboración y distribución de documentación son las que tienen el mayor peso para fomentar la inclusión de las cláusulas, de acuerdo con las encuestas, lo que asciende a un 43% las respuestas. Adicionalmente, son reseñables las acciones informativas sobre cláusulas de igualdad (se han indicado en un 33% de los cuestionarios) y la formación señalada en 39% de los cuestionarios.

La articulación de un proceso de trabajo interinstitucional es, según las encuestas, la acción menos utilizada por la administración (quizá se deba a que estos mecanismos de coordinación interinstitucionales no son del todo conocidos por el conjunto de los recursos humanos). Sin embargo, la articulación de un proceso de trabajo interáreas o interdepartamental asciende al 55% de las respuestas (el mayor porcentaje).

En definitiva, lo que los datos parecen revelar es que las administraciones han realizado acciones de articulación de un proceso de trabajo interáreas o interdepartamental junto a las de información o formativas en mayor medida que la articulación de grupos de trabajo entre instituciones diferentes (al menos estas son las más conocidas por las personas entrevistadas).

Por otra parte, un nada desdeñable 11% está conformado por quienes indican que no sabe/no contesta o que no tiene conocimiento de ningún tipo de actuación al respecto.

GRÁFICO 20. Tipología de acciones realizadas desde la Administración para fomentar la inclusión de cláusulas. Porcentajes



Finalmente, se han señalado, aunque de modo muy puntual, otra tipología de acciones realizadas:

- Asesoría a través de Internet.
- Elaboración de normativa y directrices específicas.
- Formación en la que participaron empresas y otro tipo de entidades.
- Inclusión de cláusulas de igualdad de forma sistemática en los pliegos de cláusulas administrativas.
- Portal de igualdad en su intranet, donde existe un apartado de herramientas (Emakunde).
- Proceso de trabajo con el servicio jurídico y las direcciones promotoras del contrato para analizar la conveniencia de incorporar determinadas cláusulas.
- Trabajo en el diseño de un procedimiento que permita realizar un seguimiento de la aplicación de las cláusulas de igualdad.

CONOCIMIENTO SOBRE LA EXISTENCIA DE ORIENTACIONES, REGULACIONES, PROCEDIMIENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD

Según el siguiente gráfico, mujeres y hombres conocen la existencia de estos instrumentos en un mismo porcentaje (73%). De igual modo, ambos coinciden (en 21%) indicando su desconocimiento sobre la existencia de estos instrumentos.

Aunque, los datos para mujeres y hombres son similares cuando lo que se analiza es el grado de conocimiento, el 68% de los hombres declara que además de conocerlos, los ha utilizado frente a un número más bajo de mujeres (57%) que comparten esta opinión. Estas diferencias pueden deberse a que el tamaño de la muestra de mujeres es considerablemente más elevado que el de los hombres, con la consiguiente diversidad en las respuestas.

GRÁFICO 21. Conocimiento sobre la existencia de orientaciones, regulaciones, procedimientos para la incorporación de cláusulas de igualdad (por sexo). Porcentajes

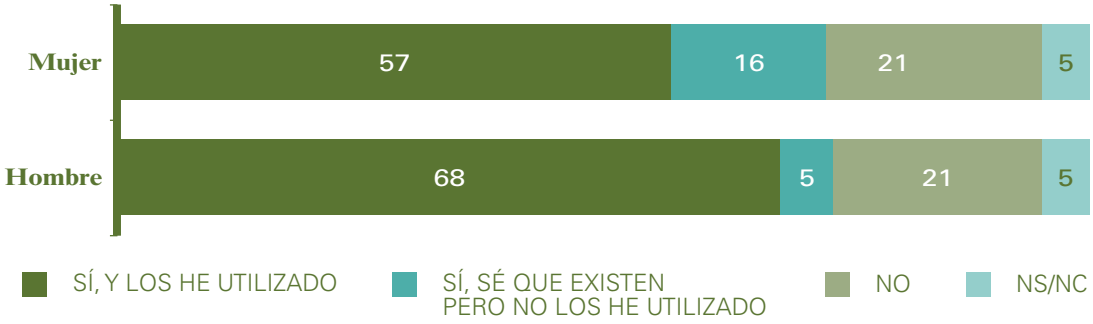
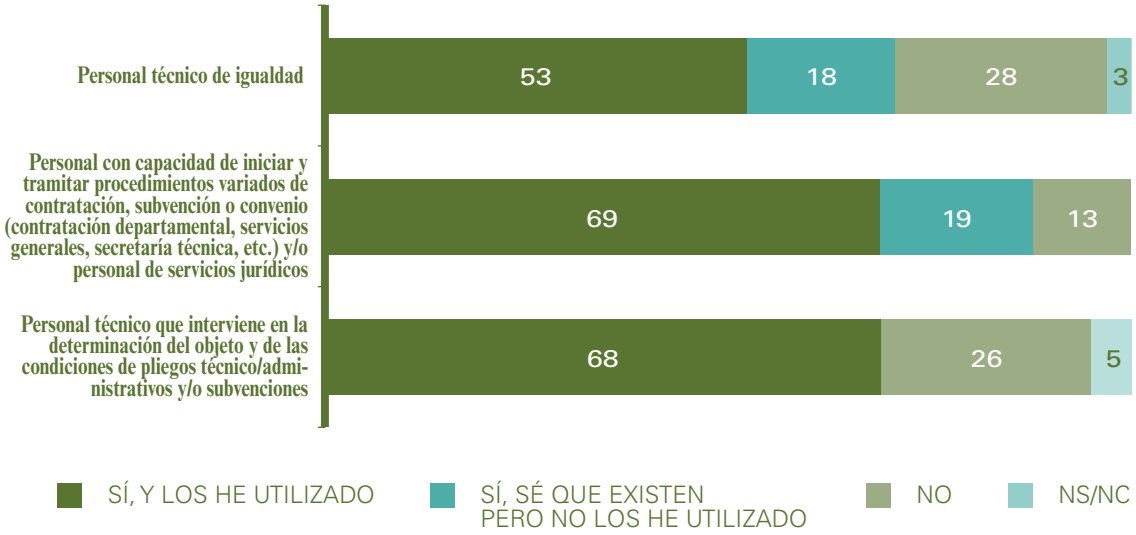


GRÁFICO 22. Conocimiento sobre la existencia de orientaciones, regulaciones, procedimientos para la incorporación de cláusulas de igualdad (por perfil profesional). Porcentajes



Las herramientas que han contribuido a universalizar el conocimiento (un 73% así lo indica) de instrumentos para aplicar las cláusulas de igualdad son, sobre todo:

- El portal web sobre cláusulas habilitado, actualizado y alimentado por Emakunde: http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/clausulas-igualdad/
- Las regulaciones de la CAE en la materia, las normas e instrucciones desarrolladas en los niveles administrativos tanto forales como municipales quedan mencionadas en el ANEXO A.5: Recopilación documental y bibliográfica.
- Circulares y protocolos, de carácter interno, para promover la incorporación de la perspectiva de género mediante cláusulas en la contratación, subvenciones y convenios que estén en sintonía con la regulación vigente.
- Modelos de cláusulas tanto para subvenciones como para contratos.
- Diversas guías elaboradas ad hoc y mencionadas en el ANEXO A.5: Recopilación documental y bibliográfica.

PARTICIPACIÓN EN ACCIONES DE FORMACIÓN DE PERSONAL EN MATERIA DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD

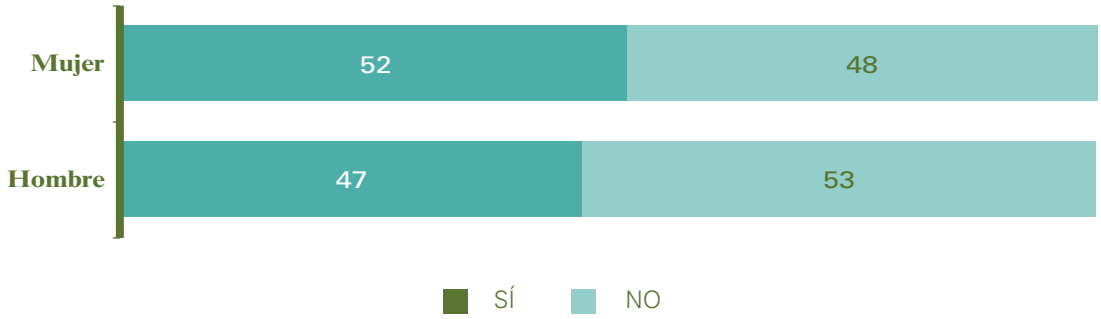
El porcentaje de las mujeres encuestadas que ha participado en acciones de formación de personal en materia de igualdad es 5 puntos mayor que el de los hombres encuestados (52% mujeres y 47% hombres).

En este punto, si se compara con la tabla anterior se percibe que, si bien un porcentaje igual de mujeres y hombres declaraba conocer las cláusulas de igualdad, no han asistido a sesiones de formación específica en esta materia en igual medida.

Aunque algunos de los cursos especificados en las encuestas son más generales, entre sus contenidos incluyen los procedimientos para aplicar cláusulas sociales y de igualdad, sí se pone de manifiesto que se ha recibido formación específica sobre esta temática.

En la facilitación de talleres formativos se resalta el papel de Emakunde como impulsor, pues este organismo es mencionado por personal de los tres niveles de la administración al hacer referencia a su formación.

GRÁFICO 23. Participación en acciones de formación de personal en materia de cláusulas de igualdad. Porcentajes



Los cursos mencionados en los cuestionarios quedan indicados en el apartado específico del ANEXO A.3: Respuestas recogidas en la encuesta.

NIVEL DE OBLIGATORIEDAD DE LA UTILIZACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y/O CONVENIOS

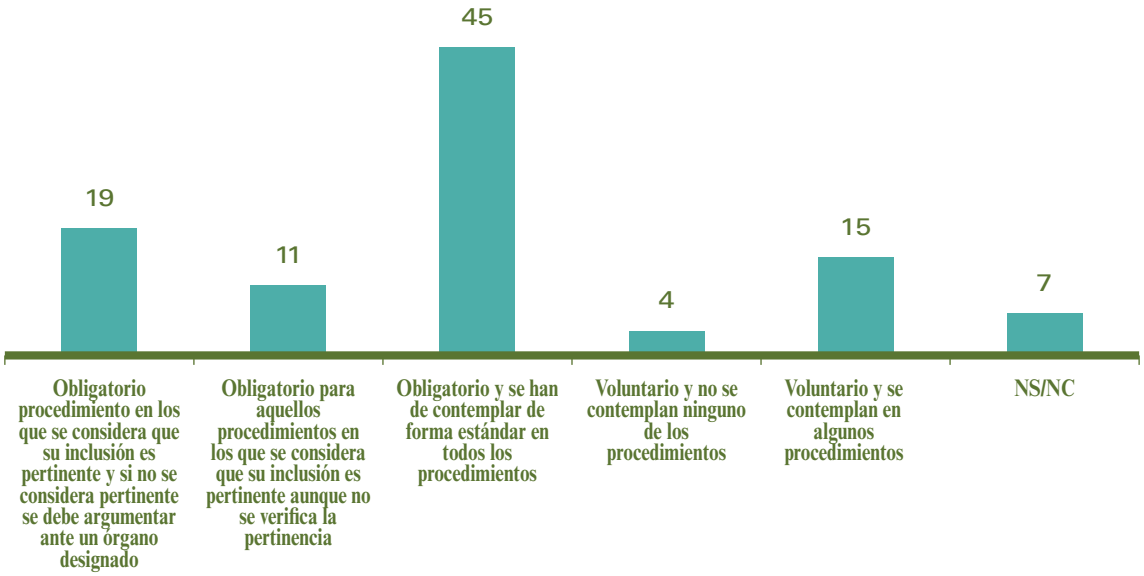
De acuerdo con el gráfico de este apartado, se observa que el 49% de las encuestas revela que este tipo de cláusulas son de carácter obligatorio y se incorpora a todos los procedimientos, mientras que en el otro extremo se encuentra el 4%, encuestas en las que se indica que su incorporación tiene un carácter totalmente voluntario y, por lo tanto, no se incorpora a ninguno de los instrumentos de gasto.

Por otra parte, si se diferencian las respuestas entre el carácter obligatorio y el carácter voluntario:

- El primer grupo se corresponde con un 75% y el último con un 15%.

- Sin embargo, estos últimos porcentajes deben ser matizados porque el 11 % puede considerarse en el limbo entre obligatorio y voluntario, dado que esta circunstancia sólo se haría efectiva cuando se considere su pertinencia y, de acuerdo con lo recogido. Difícilmente, según las opiniones, esta pertinencia va acompañada de una verificación o una argumentación.

GRÁFICO 24. Carácter de obligatoriedad/voluntariedad que se aplica a la inclusión de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en contratos o subvenciones. Porcentajes



MECANISMOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE CLÁUSULAS

2.3.4

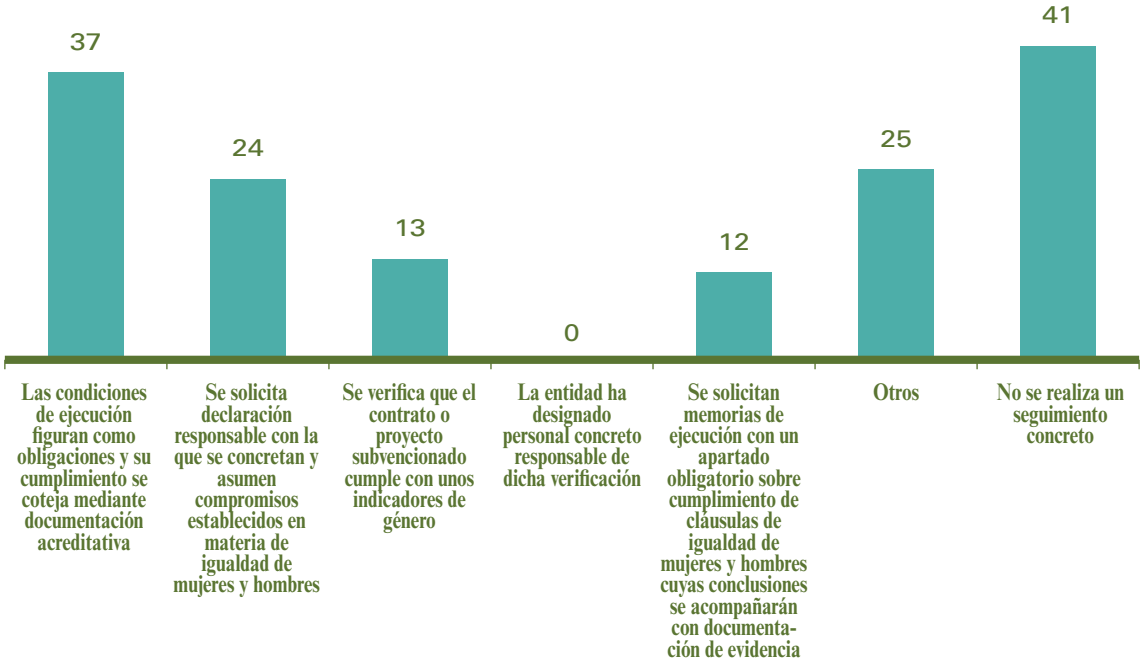
El análisis sobre los mecanismos que -según las personas encuestadas- son utilizados para el seguimiento del cumplimiento de las cláusulas (según el gráfico 25), podría confirmar las conclusiones obtenidas sobre la valoración de la suficiencia del seguimiento:

- Un porcentaje significativo de las entidades no realizan un seguimiento de estas cláusulas (según el 41 % de los cuestionarios).

- En la mayoría de los casos, cuando se afirma la existencia de un mecanismo, este consiste en la solicitud y cotejo de documentación acreditativa (3 7%), la cual a menudo debe ser acompañada de declaración responsable con la que se concretan y asumen compromisos (24%), siendo mucho menor la solicitud de memorias específicas de ejecución (12%) o la verificación de que el contrato o el proyecto cumple con compromisos establecidos en materia de igualdad de mujeres y hombres (13%).

- Se subraya que, según las respuestas, ninguna entidad ha designado a personal responsable de verificar dicho cumplimiento (0%).

GRÁFICO 25. Mecanismos en la entidad para el seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de ejecución. Porcentajes



Además, hay que tener en cuenta que un amplio porcentaje eligió, como respuesta del cuestionario, la opción de otros (25%) y, si se atiende a la aclaración sobre su respuesta, se podría concluir que el conjunto de ellas es unánime para evidenciar que no existen tales mecanismos de seguimiento. Como ilustrativa, se hace referencia a una opinión en la que se expresa que *quizá en los criterios muy específicos se realiza el seguimiento, pero en las cláusulas de igualdad todavía hay que trabajar más en ello; en primer lugar que el personal entienda qué se pide y, posteriormente, repartiendo las responsabilidades y definiendo las tareas a realizar*.

El resto de respuestas recogidas, cuando en la encuesta se ha elegido la opción "Otros", se encuentra en el apartado específico del ANEXO A.3: Respuestas recogidas en la encuesta.

VALORACIÓN DE LA SUFICIENCIA DEL SEGUIMIENTO PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD SI SON DE EJECUCIÓN

El seguimiento y/o la evaluación sobre el cumplimiento de las cláusulas de igualdad cuando son de ejecución, como se ha apuntado en fuentes bibliográficas, resulta básico para medir los cambios efectivos provocados con la aplicación de las mismas y, con ello, los impactos en la reducción de las brechas de género sobre las que se ha planificado incidir.

Como queda reflejado en el gráfico siguiente, la percepción es diferente entre mujeres y hombres. Mientras que la mayoría de mujeres declara que el seguimiento es insuficiente (63%), el porcentaje de hombres que declara lo mismo es 16 puntos inferior (37%).

Sin embargo, esta diferente percepción de mujeres y hombres no es tan acuciada (se reduce a 3 puntos), si observamos los cuestionarios con respuestas afirmativas a esta

cuestión, esto es, las personas que consideran que el seguimiento de las cláusulas es suficiente, han sido 14% de mujeres frente a 11% de hombres. Una vez más, la explicación de las diferencias de sexo, podría hallarse en los que no saben/no contestan, puesto que es la respuesta mayoritaria de los hombres.

Las argumentaciones facilitadas para respaldar las opiniones sobre la suficiencia del seguimiento están enfocadas sobre la presencia de:

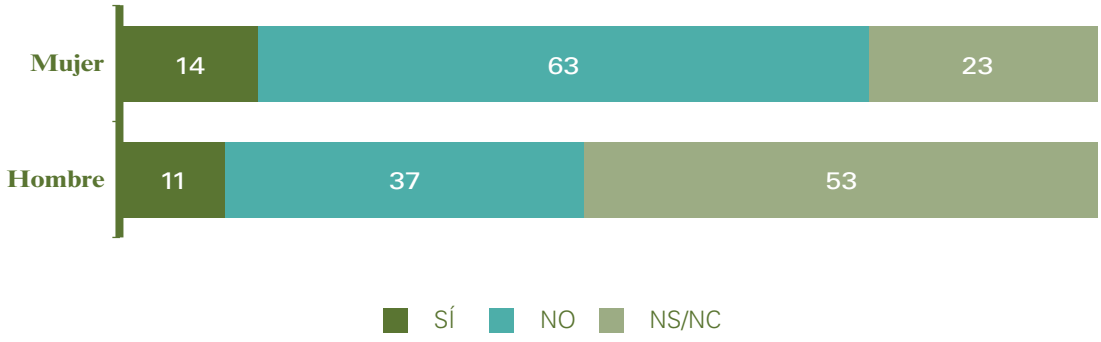
- Una técnica de igualdad dedicada a este seguimiento cuya tarea puede ser complementada con apoyo técnico externo.
- Un procedimiento diseñado para el seguimiento que está en proceso de ser aplicado.
- Un grupo técnico interdepartamental con un papel en este seguimiento.

Por otra parte, las razones manifestadas para explicar que el seguimiento es aún insuficiente, podrían resumirse con las siguientes:

- *Queda en mano de la técnica o técnico responsable realizar el seguimiento o no.*
- *Hoy en día, aunque se introducen las cláusulas de igualdad, no existe un seguimiento.*
- *Nadie hasta la fecha ha asumido la responsabilidad de estar encima de ello. Para ello sería necesario formación, sensibilización y un compromiso tanto político como técnico.*

En todo caso, se evidencia que aún queda mucho camino por recorrer, pues son pocas las ocasiones en que el seguimiento se ha considerado suficiente.

GRÁFICO 26. Valoración de la suficiencia del seguimiento para garantizar el cumplimiento de cláusulas de igualdad si son de ejecución. Porcentajes



BARRERAS Y FACTORES FAVORECEDORES PARA LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD

2.3.5

BARRERAS PARA APLICAR CLÁUSULAS DE IGUALDAD

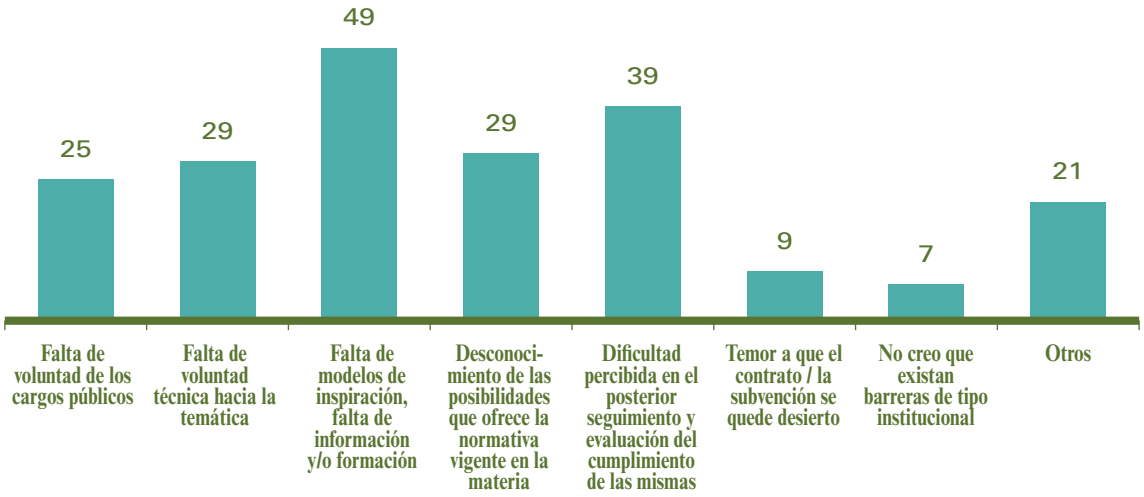
Una de las barreras para la aplicación de las cláusulas de igualdad es la dificultad en el seguimiento de las cláusulas de ejecución (lo que ha sido señalado en el 39% de los cuestionarios). No obstante, la barrera más señalada, aun cuando se acompañe de otras, es la de falta de modelos de inspiración, falta de información y/o formación (49%) a la que hay que añadir el desconocimiento de las posibilidades que ofrece la normativa vigente (29%). Barrera, esta última, que podría ser afrontada y superada con la formación.

A estas barreras hay que añadir la de falta de voluntad política y técnica, siendo identificada con más frecuencia la falta de voluntad técnica que la política (29% y 25% respectivamente). Aun cuando es sintomático que pudiendo marcar múltiples respuestas dentro de la pregunta, tan solo un 7% declara que no existen posibles limitaciones de tipo institucional.

Por último, si bien el miedo a que el contrato o la subvención quede desierto no es muy alto (9% de las respuestas), se indican otros temores asociados o presiones que pueden ser limitantes, como se pone de manifiesto en la respuesta dada en algunos cuestionarios. Por ejemplo, *miedo a los problemas que puedan producirse tanto en la organización interna del trabajo como en las relaciones externas con la empresa*.

El control económico, por otra parte, parece ser un elemento a tener en cuenta como barrera, en este sentido se señala que *desde control económico ponen muchas cortapisas*.

GRÁFICO 27. Barreras para aplicar las cláusulas de igualdad. Porcentajes



A estas barreras indicadas se les añaden otras relacionadas con: la interpretación de la normativa; el compromiso y la voluntad política; el impulso del equipo técnico; la sensibilización; la ausencia de cultura organizacional pro-igualdad y las resistencias al cambio; la ausencia de procesos de seguimiento y evaluación.

Las opiniones expuestas para determinar las barreras distintas de las señaladas en el cuadro, se encuentran en el ANEXO A.3: Respuestas recogidas en la encuesta.

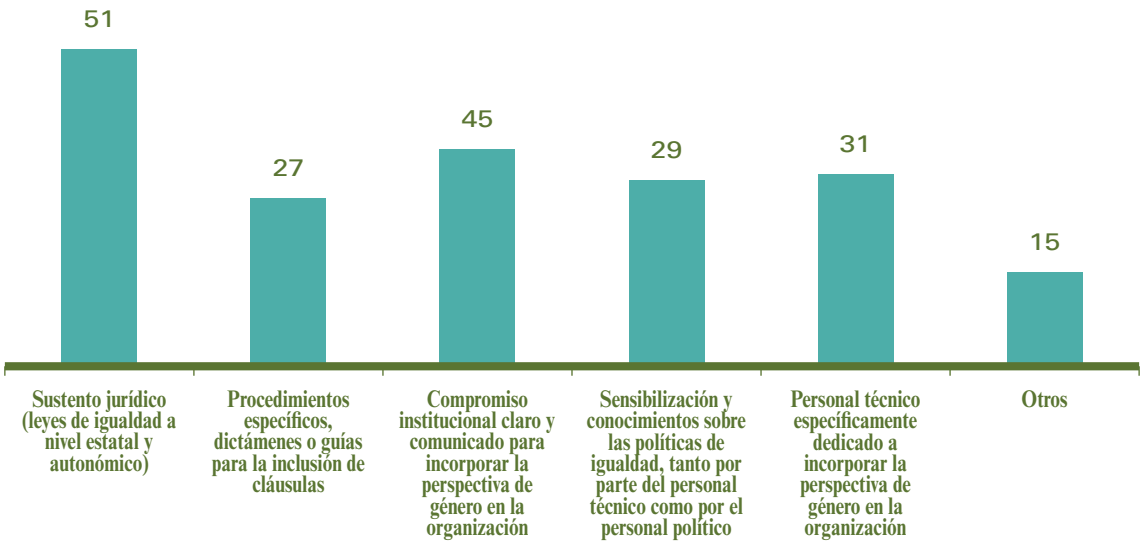
FACTORES FAVORECEDORES PARA APLICAR CLÁUSULAS DE IGUALDAD

El sustento jurídico de las leyes de igualdad es señalado, con diferencia, como el factor más favorecedor para la aplicación de cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones, ya que el 51% de las personas encuestadas lo considera así.

El resto de factores están bastante igualados por lo que se puede entender que, si bien tiene gran incidencia la aplicación de la perspectiva de género en la organización, ya haya sido motivada por el respaldo institucional a la misma (35%) o por el personal involucrado en la aplicación de las cláusulas (31%), además se les otorga relevancia tanto a la sensibilización (29%) como a los procedimientos, dictámenes y guías (27%).

En línea con lo anterior, cabe incidir sobre cuáles son los factores que están interrelacionados entre sí, especialmente la sensibilización con otros como la voluntad y la capacitación del personal técnico dedicado a incorporar la perspectiva de género en la organización tras marcar la opción de otros, a saber: *en nuestro caso ha sido muy importante contar en contratación con una persona técnica formada en igualdad y con una actitud muy positiva. En consecuencia, se ha producido una dinámica de trabajo coordinada entre esa persona técnica de igualdad y el servicio de contratación.*

GRÁFICO 28. Factores favorecedores para aplicar cláusulas de igualdad. Porcentajes



A estos factores, se les unen otros apuntados y relacionados con la interpretación de la normativa, la voluntad y capacitación del equipo técnico en materia de igualdad o la sensibilización.

Las opiniones manifestadas, a la hora de indicar los factores favorecedores distintos a los señalados en el cuadro, se encuentran en el ANEXO A.3: Respuestas recogidas en la encuesta.

PERCEPCIONES SOBRE LA UTILIDAD Y LA EFICACIA 2.3.6

INCENTIVOS/BENEFICIOS DE LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD

En cuanto a los principales incentivos percibidos para la aplicación de las cláusulas de igualdad, un 61 % de las personas encuestadas señalan la adecuación tanto de los servicios como de la política y acción pública al interés general, garantizando igualdad de mujeres y hombres. Esta opinión, bastante generalizada, pone de manifiesto la concienciación acerca de que en la gestión pública no solo se ha de priorizar la mejor oferta económica, sino que esta además ha de vehicular soluciones para reducir las brechas de género en la sociedad y, con ello, alcanzar mayores cotas de igualdad.

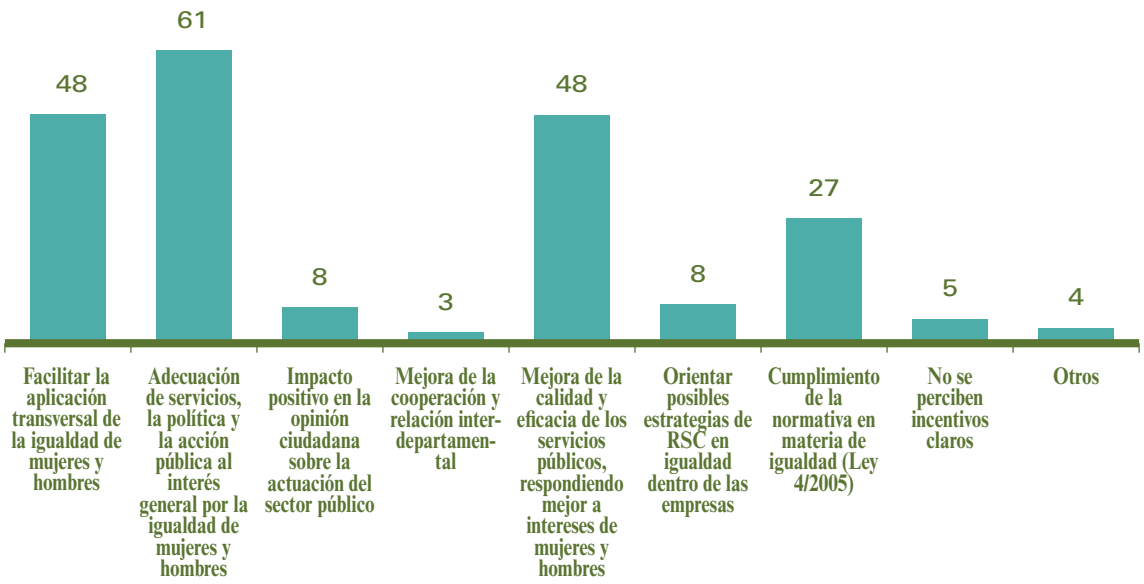
A la valoración anterior, se añade que el 48% de personas encuestadas ha indicado que estas cláusulas son un apoyo para facilitar la aplicación transversal de la perspectiva de género, y para aumentar la calidad de los servicios focalizados en los intereses de mujeres y hombres a quienes se destinan las acciones contratadas o subvencionadas.

Otro incentivo, mencionado por un número menor de personas (27%), pero que se considera recalcable, es el cumplimento de normativa en materia de igualdad. A este respecto, resulta interesante comprobar que, si bien la existencia de un sustento normativo era considerada como el factor favorecedor primordial, de acuerdo con el gráfico de este apartado, su mero cumplimiento no parece entenderse como el beneficio que más sobresale.

Por último, cuando se marcó entre las respuestas la opción de "Otros", se manifestaron las siguientes apreciaciones:

- *La inclusión de cláusulas de igualdad puede favorecer la aplicación transversal de la igualdad de mujeres y hombres.*
- *Movilizar las políticas de igualdad en el sector privado.*
- *Normalización de la perspectiva de género en la actividad administrativa como servicio a la ciudadanía (mujeres y hombres).*

GRÁFICO 29. Incentivos de la aplicación de cláusulas de igualdad. Porcentajes



EFICACIA DE LAS CLÁUSULAS PARA ALCANZAR OBJETIVOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y/O REDUCIR BRECHAS DE GÉNERO

Las mujeres encuestadas perciben, en un grado mayor que los hombres, que las cláusulas son eficaces para cumplir objetivos de igualdad y/o reducir brechas de género (84% frente al 68% de los hombres encuestados). El porcentaje de personas que consideran que no son eficaces es similar, tanto en los encuestados como las mujeres encuestadas (5% y 4% respectivamente). Los hombres, nuevamente, recurren más a la respuesta no sabe/no contesta que las mujeres.

GRÁFICO 30. Eficacia de las cláusulas para alcanzar objetivos de igualdad de mujeres y hombres y/o reducir brechas de género. Porcentajes

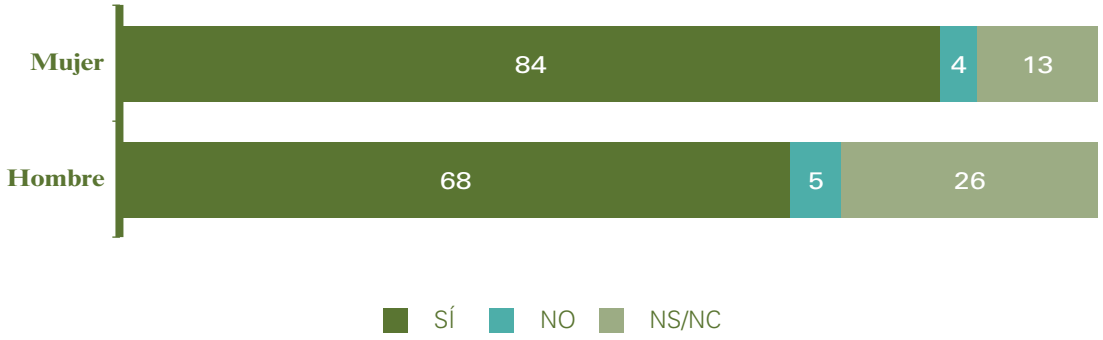
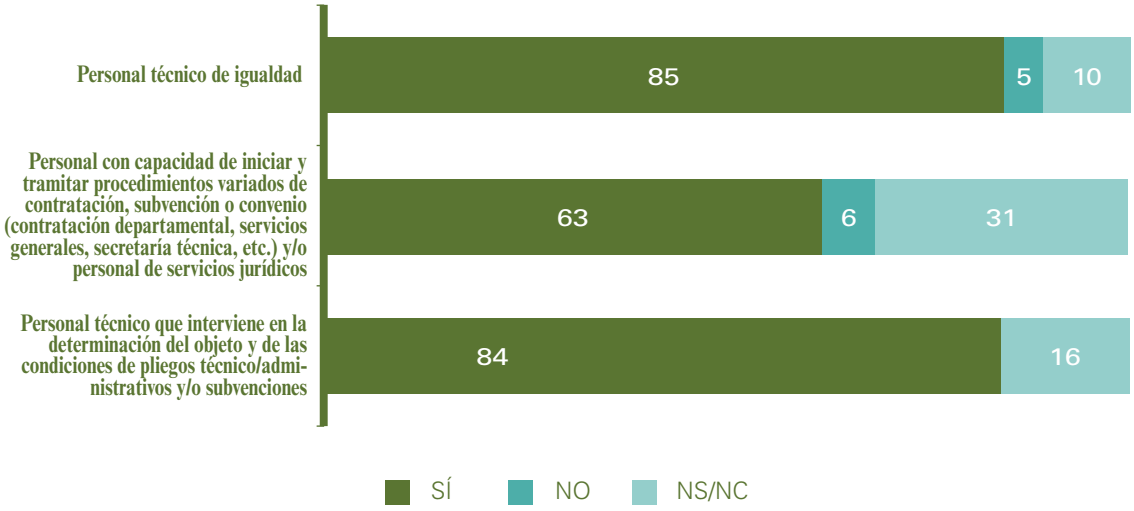


GRÁFICO 31. Eficacia de las cláusulas para alcanzar objetivos de igualdad de mujeres y hombres y/o reducir brechas de género, por sexo. Porcentajes



Un análisis segregado por el perfil profesional concluye que:

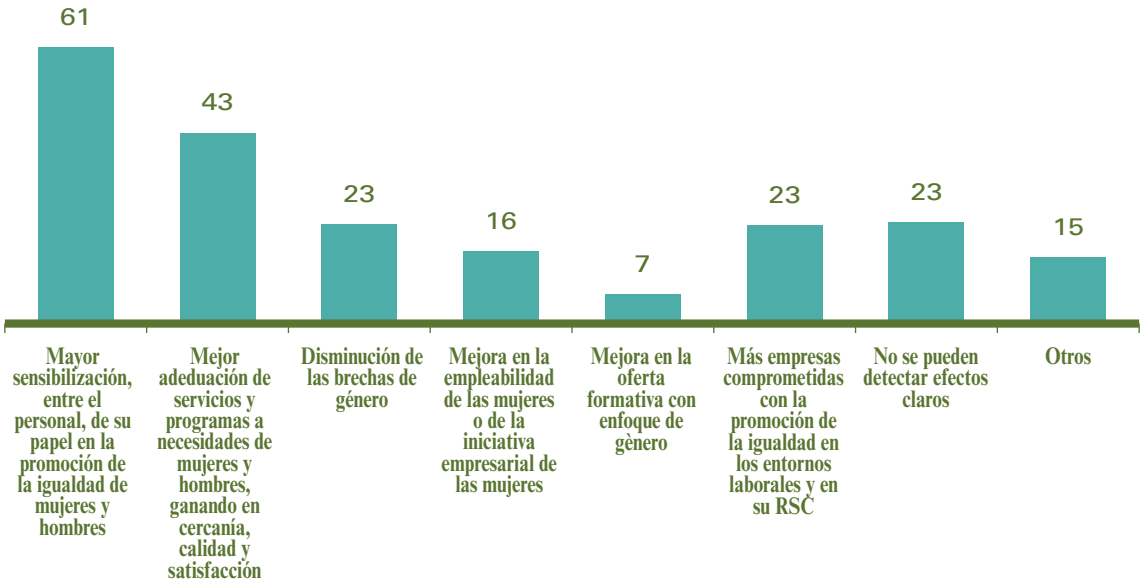
- El personal técnico de igualdad es el que considera, en mayor grado (85%), que las cláusulas son eficaces para alcanzar los objetivos de igualdad de mujeres y hombres y/o reducir brechas de género. Solo un 5% de la muestra con este perfil las considera ineficaces.
- Es el personal con capacidad de iniciar y tramitar procedimientos variados de contratación, subvención o convenio y/o personal de servicios jurídicos el que en menor medida considera como eficaces las cláusulas de igualdad, obteniendo también el porcentaje mayor en no considerarlas eficaces (6%).
- Un 84% del personal técnico que interviene en la determinación del objeto y de las condiciones de pliegos técnico/administrativos y/o subvenciones considera las cláusulas como eficaces. Dentro de esta muestra ninguna de las personas encuestadas las ha considerado como ineficaces.

Cuando éstas se han considerado como eficaces, las argumentaciones más comunes versaron sobre: el carácter ejemplificador y de efecto multiplicador de las mismas para que las empresas proveedoras o licitantes se sensibilicen y velen por la igualdad de mujeres y hombres; la respuesta con calidad y de manera diferenciada a las necesidades e intereses de mujeres y hombres; los avances en la reducción de las brechas de género sobre las que se desee incidir; la utilización equilibrada de los recursos; y la adecuación de los servicios a la transversalización de género.

Cuando se han expuesto opiniones para justificar la ineficacia de las cláusulas se han relacionado, sobre todo, con la ausencia de seguimiento de su cumplimiento.

Las opiniones manifestadas sobre la eficacia percibida de estas cláusulas se pueden consultar en el ANEXO A.3: Respuestas recogidas en la encuesta.

GRÁFICO 32. Efectos e impactos de la aplicación de cláusulas de igualdad. Porcentajes



En el gráfico 32, la protagonista es la sensibilización, dado que con diferencia se indica como el principal efecto (61%). Como se percibe por los datos, lo apuntado anteriormente cobra aquí sentido, facilitando otra pista acerca de cómo se va avanzando en el proceso. En este sentido, las leyes favorecieron la aplicación de cláusulas y estas, a su vez, la toma de conciencia por parte el personal acerca de su papel en la igualdad de género y su implicación en dicho proceso.

Junto a la sensibilización del personal, un 43% de las respuestas hace hincapié en el impacto de la aplicación de las cláusulas en la adecuación de los servicios y los programas a las necesidades de mujeres y hombres, ganando en cercanía, calidad y satisfacción.

Por otra parte, los datos indican que los efectos directos en favor de la igualdad no se perciben con la misma intensidad, ya que un 23% de las respuestas marcadas ponen el acento en la disminución de las brechas de género y menos aún, un 16% de las personas encuestadas indican que un impacto claro puede ser la mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Siendo más alto, que este último porcentaje, el configurado por encuestas en las que se ha marcado que no se pueden detectar efectos claros (respuesta recogida en el 23% de las encuestas), argumentando no tener elementos de juicio suficiente para formarse una opinión. Las razones de las respuestas relativas a la ausencia de impactos podrían estar en línea con algunos de los argumentos indicados:

- *Las cláusulas incluidas son muy pocas y son cláusulas con un impacto muy bajo, ya que o son las que aparecen en las condiciones especiales de ejecución del contrato, y no se les hace seguimiento, o son cláusulas que regulan la prohibición de contratar, o son cláusulas que piden memoria justificativa desagregada por sexo. Solo se incorpora una cláusula en un contrato en la solvencia técnica que exige formación en igualdad y violencia de género.*

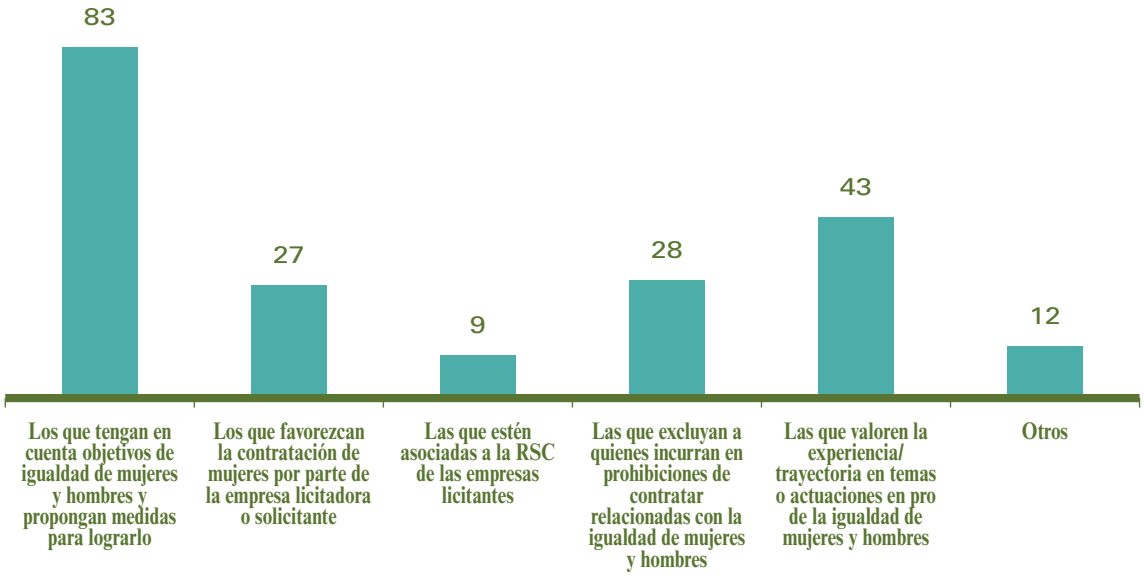
- *Desde el punto de vista de la contratación, la aplicación de las normas de igualdad es una cuestión laboral concerniente a la empresa, ámbito privado al que, en la mayoría de las veces está vedada la injerencia administrativa; además, entran en juego otras normativas que también habrán de ser tenidas en cuenta, legislación laboral, por ejemplo.*
- *No se realiza ningún seguimiento, por lo que no es posible saber los impactos.*

MEJORAS Y PROPUESTAS

2.3.7

TIPOLOGÍA DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD CONSIDERADAS COMO FUNDAMENTALES

GRÁFICO 33. Tipología de cláusulas de igualdad consideradas como fundamentales. Porcentajes



Según el gráfico, las cláusulas que tomen en consideración objetivos de igualdad entre mujeres y hombres y fijen medidas para lograrlos son las cláusulas que la mayoría de personas encuestadas (un 83%) percibe como fundamentales. Les siguen en valoración la trayectoria en pro de la igualdad (43% de respuestas).

Se priorizan también las que favorecen la contratación de mujeres por las empresas licitadoras y las que excluyan a quienes incurran en prohibiciones de contratar relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres (27% y 28% respectivamente).

Apenas en un 9% de las ocasiones se optó por marcar las cláusulas asociadas a la responsabilidad social corporativa de las empresas.

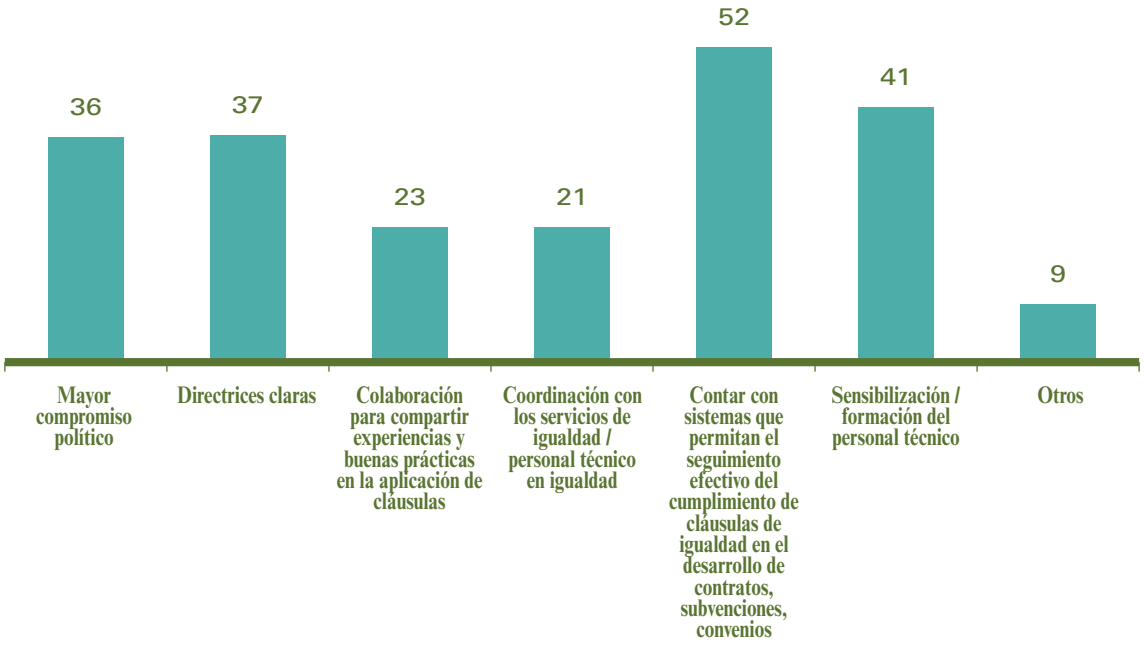
El hecho de que el 28% haya elegido, como tipología de cláusula prioritaria, la de prohibición de contratar contrasta con numerosos estudios que apuntan a que esta cláusula podría tener un papel retórico debido a las dificultades que la administración tiene para verificarla.

Asimismo, las personas encuestadas que marcaron la opción de "Otros" apuntan cláusulas que, en su opinión, les resultarían interesantes, a saber:

- Las que vinculen el objeto de contrato/convenio/subvención con la igualdad de mujeres y hombres; que lo motiven y luego establezcan requisitos o criterios de valoración.
- Las que indiquen que el diseño y ejecución del contrato deberá realizarse teniendo en cuenta la realidad de mujeres y hombres.
- Las que contraten a mujeres en puestos cualificados y/o de responsabilidad; las que apliquen medidas de promoción y permanencia en el empleo, iguales retribuciones salariales, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, etc.
- Las que promuevan el compromiso de cambio organizacional.
- Dependerá del contrato, subvención, convenio y del departamento. La inclusión del art.2.3 de la Ley como marco de trabajo y la especificación de cómo se concretará el art.2.5 en cada ocasión, sería un paso interesante aunque no se puede generalizar tanto.

MEDIDAS PARA ASEGURAR QUE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD SE APLIQUEN DE MODO SOSTENIDO EN EL TIEMPO

GRÁFICO 34. Medidas para asegurar que las cláusulas de igualdad se apliquen de modo sostenido en el tiempo. Porcentajes



Los datos del gráfico confirman que contar con un sistema de seguimiento es la medida que obtiene un mayor respaldo entre las personas encuestadas como fundamental para que las cláusulas de igualdad se apliquen de un modo sostenido en el tiempo (52%).

Otras de las medidas reclamadas están vinculadas, a su vez, con barreras anteriormente apuntadas, como son: La sensibilización/formación del personal técnico y el mayor compromiso político (41% y 36% respectivamente). Esta última, tan sólo superada en un punto por la demanda de directrices claras (37%), para lo cual se argumenta que es esencial contar con adecuadas evaluaciones de impacto, con la colaboración para compartir experiencias y buenas prácticas, con el compromiso unánime del personal y con una normativa interna de obligado cumplimiento.

2.4 LIMITACIONES Y FORTALEZAS DE LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD RECABADAS EN EL TRABAJO DE CAMPO

2.4.1 LIMITACIONES

La normativa de contratos de carácter público y de subvenciones ofrece, para la aplicación de las cláusulas sociales, un abanico de posibilidades para aquellas que promuevan la igualdad de mujeres y hombres.

No obstante, la abundancia de posibles procedimientos, de acuerdo con los hallazgos del estudio, sólo a veces se ve acompañada de una implantación efectiva de todo el conjunto de cláusulas posibles, lo que conduce implícitamente al desaprovechamiento del potencial que éstas pueden desplegar.

Tras el análisis realizado de la información obtenida en el trabajo de campo, se han identificado las principales limitaciones (es decir, las barreras y los motivos argumentados para explicarlas) que dificultan la incorporación de cláusulas de igualdad en estos instrumentos de gasto público (contratos y subvenciones). La detección de las mismas será el punto de partida para constatar su existencia y proponer, a modo de recomendaciones, propuestas de mejora que las remedien. Éstas se han clasificado por categorías y se describen en la Tabla 28:

- Limitaciones de carácter normativo.
- Limitaciones de carácter político.
- Limitaciones de carácter técnico.
- Limitaciones relacionadas con la información y la capacitación/formación.
- Limitaciones relacionadas con la sensibilización.
- Limitaciones relacionadas con la tipología de las cláusulas.
- Limitaciones relacionadas con el seguimiento y la evaluación.
- Limitaciones relacionadas con el alcance, la eficacia y los beneficios de las cláusulas.

TABLA 28. Limitaciones en la aplicación de las cláusulas de igualdad a contratos y subvenciones

CATEGORÍA	LIMITACIONES
Carácter normativo	Si bien el principal factor favorecedor de la incorporación de las cláusulas, de conformidad con los datos de la encuesta, es el sustento normativo, ello no significa que las limitaciones en este ámbito no existan. El **desconocimiento** expresado, acerca de las posibilidades que ofrece la normativa, ocupaba como barrera el mismo lugar que la **falta de voluntad técnica** (29%). En este sentido, en las entrevistas se apunta que a veces se encuentran limitaciones en la aplicabilidad de las cláusulas respecto al cumplimiento de las disposiciones de la Ley de contratos del Sector Público y la Ley General de Subvenciones. Aunque estas limitaciones son menores de las que en principio parecen temerse, existen fórmulas que pueden reducirlas aún más, como la incorporación de la igualdad al objeto, la implementación de formación y/o asesoría o la redacción de una normativa más clara y específica. Como conclusión, cabe destacar las demandas recogidas acerca de dotarse de normas más claras, acompañadas de directrices generales, y de reforzar la obligatoriedad.
Carácter político	Junto con la falta de voluntad técnica se ha señalado la **falta de voluntad política** como una de las principales barreras de conformidad con las personas encuestadas (25% de las encuestas). Esta falta de voluntad política es limitante, pues hace que no se vaya más allá del mandato legal. Esto explica, en parte, que el tipo de cláusulas incorporadas no aludan específicamente a posibles cambios estructurales relacionados con la reducción efectiva y comprobada de posibles brechas de género sobre las que incidir con los contratos y subvenciones y, sobre todo, a la **ausencia de seguimiento.** Asimismo, en situaciones de crisis como la actual, como se manifestaba tanto en las encuestas como en las entrevistas, se ponen muchas cortapisas desde control económico, priorizándose la oferta económica a la igualdad. Todo ello hace que, en ocasiones, exista **incoherencia entre lo que se solicita y promueve y lo que se realiza** desde la administración.
Carácter técnico	Al analizar los datos de la encuesta, se evidencia que la **falta de voluntad técnica** era percibida como superior en 4 puntos a la falta de voluntad política (29 y 25% respectivamente). Eso mismo quedaba de manifiesto en las entrevistas y en las argumentaciones de la encuesta, donde se hacía referencia, más específicamente, a las **rigideces técnicas,** producidas en muchas ocasiones por desconocimiento y temor a incumplir con la legislación vigente, miedo a los cambios o realizar interpretaciones contrarias a la jurisprudencia. Esta limitación, al igual que otras, se haya interrelacionada con las de información y sensibilización. En las encuestas y entrevistas se incorpora la **falta de recursos humanos** como factor limitante, especialmente la de personal de igualdad que acompañe al proceso técnico, que apoye y coordine con el resto del departamento. A pesar de que la **igualdad de mujeres y hombres** debería ser **un fin relevante** en todos los ámbitos de intervención, ya que, como repetidamente se ha venido insistiendo en las entrevistas y en las encuestas, no hay uno solo que sea ajeno a la aplicación de cláusulas de igualdad, la realidad continúa mostrando que sigue habiendo personas que consideran que la igualdad no es pertinente en sus ámbitos de actuación. Hay sectores o ámbitos de intervención sectorial en las administraciones que parecen ser más difíciles para la aplicación de este tipo de cláusulas, por ejemplo obras o urbanismo y el personal técnico, al igual que el político, tienen un papel importante en que esto sea así.
Información y formación	Esta limitación es por la que mayoritariamente optaron las personas encuestadas entre las opciones que se les planteaban (49%). Una de las limitaciones señalada en las entrevistas era la **ausencia de recursos humanos capacitados.** Por una parte, destaca la **demanda de una mayor formación en igualdad** tanto del personal político como técnico. Por otra, la necesidad de modelos de **cláusulas y pliegos técnicos,** así como la **difusión de buenas prácticas.** Asimismo, aunque en ocasiones existen herramientas de formación o asesoría, no se conocen o no se utilizan.

../..

CATEGORÍA	LIMITACIONES
Sensibilización	La sensibilización acerca de la idoneidad de la igualdad entre mujeres y hombres y el papel que pueden desempeñar las administraciones públicas en su promoción es esencial, dado que con una **mayor concienciación,** como se apuntaba en las entrevistas, podrían eliminarse reticencias personales, paliando con ello la falta de voluntad tanto técnica como política y combatiendo la resistencia al cambio. La **sensibilización** inclinaría la balanza del lado de la igualdad cuando se plantearan disyuntivas. Para ello, serían necesarias la información y la formación, estrechamente interrelacionadas con la reducción de esta limitación.
Tipología de las cláusulas	El análisis ha permitido constatar que se ha realizado un esfuerzo importante en pro de la incorporación de cláusulas de igualdad. No obstante, las cláusulas incorporadas, son **cláusulas genéricas** que no siempre responden a un estudio previo para identificar las brechas de género, sobre las que se podría incidir con la aplicación de las mismas. La falta, en la mayoría de los casos, de un **diagnóstico preciso** acerca de la realidad de mujeres y hombres sobre la que incidir, genera **desajustes entre las cláusulas y los resultados perseguidos** para la reducción de posibles brechas de género. Cláusulas que en la mayoría de los contratos son condiciones especiales de ejecución y en casos escasos son relativas a la intervención técnica. En las subvenciones predomina su inclusión como criterios de valoración para su ponderación en la adjudicación; sin embargo, el peso en el baremo del cumplimiento de las cláusulas de igualdad es limitado y en algunas ocasiones, incluso, se mezcla con otros criterios como el euskera sin que se especifique un valor propio para cada uno de los dos.
Seguimiento y evaluación	Es una de las principales limitaciones recogidas en las encuestas, pues menos del 15% de las personas encuestadas (11% de las mujeres y 14% de los hombres) percibían que el seguimiento de las mismas es suficiente en su administración, mientras que un 41% reconocía que no se realizaba ningún tipo de seguimiento y el resto de personas no daba una respuesta a la cuestión. Esto resulta importante ya que, como se apuntaba tanto en las entrevistas, como en las encuestas y en el análisis documental, en los contratos, las cláusulas de ejecución son las que con más asiduidad se aplican pero la debilidad está en el seguimiento de su cumplimiento; siendo ésta una de las cuestiones por las que más preocupación se mostraba en las entrevistas y sobre cuya operativa algunas administraciones ya han comenzado a dar los primeros pasos. Junto a la **ausencia, casi generalizada, de mecanismos de seguimiento,** que podría convertir la efectividad de las cláusulas, especialmente las de ejecución, en papel mojado, se encuentra la **ausencia generalizada de penalizaciones,** a lo que hay que sumar los costes de una posible litigación que podría conllevar hacer efectiva cualquier penalización que, a priori, hubiera sido especificada en los pliegos.
Alcance, eficacia y beneficios de las cláusulas	Otra de las limitaciones presentes en las encuestas es que la aplicación de las cláusulas parece ser más un fin que un instrumento para conseguir mayores cotas de igualdad y la disminución de las brechas de género, por lo que habría que vincularlas a un seguimiento de los posibles logros conseguidos con las mismas. En este sentido, para reducir esta limitación y aumentar el alcance y la eficacia de las cláusulas, en las entrevistas se aconsejaba la **necesidad de concretar aún más los requerimientos** que fueran aparejados a un **sistema de indicadores** vinculados **para su seguimiento y evaluación,** así como a mecanismos factibles y aplicables de verificación.

FORTALEZAS 2.4.2

Al margen de las limitaciones, la experiencia acumulada desde que se comenzaron los primeros pasos para la aplicación de cláusulas en el conjunto de administraciones públicas vascas, presenta un conjunto notable de fortalezas, en forma de logros, que se presentan como factores claves para promover la aplicación de cláusulas de igualdad desde las administraciones públicas.

Entre las fortalezas identificadas en el estudio, en la Tabla 29 se exponen aquellas sobre las que más se ha incidido, organizadas según las siguientes categorías:

- Fortalezas de carácter normativo.
- Fortalezas de carácter político.
- Fortalezas de carácter técnico.
- Fortalezas relacionadas con la información y la capacitación/formación.
- Fortalezas relacionadas con la sensibilización.
- Fortalezas relacionadas con la tipología de las cláusulas.
- Fortalezas relacionadas con el seguimiento y la evaluación
- Fortalezas relacionadas con el alcance, la eficacia y los beneficios de las cláusulas.

TABLA 29. Fortalezas en la aplicación de las cláusulas de igualdad a contratos y subvenciones

CATEGORÍA	FORTALEZAS
Carácter normativo	La Ley 4/2005 y, posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres han sido los pilares normativos que avalan la aplicación de las cláusulas de igualdad. Teniendo como marco estas bases legislativas, tanto la administración autonómica, como las Diputaciones Forales y los ayuntamientos de capital, se han dotado de instrumentos legales y actos administrativos internos para obligarse a aplicar cláusulas sociales. Actualmente, todas las administraciones mencionadas en el estudio (el Gobierno Vasco, las tres Diputaciones Forales y los ayuntamientos de capital) han generado **regulación de aplicación de cláusulas sociales,** entre las que se encuentran referencias específicas sobre igualdad para mujeres y hombres. Cada una de ellas han desarrollado instrumentos normativos de especial relevancia mediante, por ejemplo: • Legislación o normativa que regula el uso de las cláusulas sociales en los correspondientes ámbitos territoriales tanto a nivel de Gobierno Vasco (leyes) como en el ámbito foral (normas forales). • Actos administrativos que regulan la contratación a nivel interno de las propias organizaciones administrativas que los aprueban, mediante acuerdos e instrucciones, tanto a nivel de Gobierno Vasco, como de algunas Diputaciones Forales y ayuntamientos de capital. En el caso de los ayuntamientos no capitalinos, se detecta que cada día hay más ayuntamientos trabajando en la creación de normas internas.

../..

CATEGORÍA	FORTALEZAS
Carácter político	Si atendemos a los datos de la encuesta, el **compromiso institucional** para incorporar la perspectiva de género en la organización, sobresale como uno de los principales factores favorecedores para la aplicación de las cláusulas de igualdad, tan sólo por detrás del sustento normativo (31% de las respuestas marcadas frente a 51%). Aunque existen demandas de una mayor voluntad política, la percepción de posicionamiento del personal político apunta a que ha habido logros, pues tanto mujeres como hombres consideran mayoritariamente como favorable la posición del responsable directivo (68% y 72% respectivamente). De este modo, cabe apuntar que la **inclusión de criterios sociales en concursos y subvenciones** forma parte de una política global comprometida con la contratación con enfoque social, por parte de todas las administraciones públicas participantes en el estudio. La presencia política, apoyando el trabajo de los equipos técnicos, es ya habitual en las comisiones interinstitucionales e interdepartamentales, lo que ha generado **sinergias** tremendamente positivas.
Carácter técnico	Las personas encuestadas destacan la **posición favorable o muy favorable mostrada por el personal técnico** respecto a la igualdad, (84% de las mujeres y el 64% de los hombres.) El acervo normativo y la jurisprudencia han ido clarificando las compatibilidades e incompatibilidades. También han ayudado a definir el papel del propio personal de contratación a la hora de argumentar la viabilidad de la aplicación de las cláusulas de conformidad con la normativa. En el Ayuntamiento de Bilbao, la dirección de contratación es un órgano transversal que, entre otras cuestiones, ha interiorizado la igualdad de mujeres y hombres como una cuestión a abordar de modo transversal y habitual, compartiendo esta visión con otras áreas municipales. Por parte del personal funcionario, se percibe una sensibilización en la temática de género, incluso en las áreas que suelen ser más reticentes. Será la participación del personal técnico específicamente dedicado a incorporar la perspectiva de género a la organización uno de los factores más valorados para la aplicación de las cláusulas de igualdad (31% de las respuestas sólo superado por el sustento jurídico y el compromiso institucional). Pero también ha resultado esencial para los avances la acción participativa de todo el departamento y la acción coordinada del personal de igualdad con el resto del departamento, específicamente con el personal de contratación.
Información y formación	El papel de Emakunde y también el de las unidades/áreas de igualdad de las administraciones en las que intervienen las técnicas de igualdad, se han destacado, de modo generalizado, como responsables, no sólo de la sensibilización del personal involucrado, sino también de la información y el apoyo técnico a los procedimientos que conllevan la aplicación de las cláusulas de igualdad a los instrumentos de gasto público (subvenciones y contratos). Continuando con esta idea, es idóneo incluir lo comentado en alguna entrevista; esto es, la utilidad de la Guía para la incorporación de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos, elaborada en el marco del GTI y de la Comisión Interinstitucional de Igualdad, como una herramienta de uso para las unidades de igualdad y para transmitir la información básica sobre estas cláusulas en los departamentos. Asimismo, una **formación** básica sobre igualdad de género y una específica sobre cláusulas, parece que se está realizando en los diferentes niveles de la administración, mediante cursos y espacios *on line* para favorecer la aplicación de las cláusulas. También se está facilitando la **asesoría de una consultoría experta**. En lo referente a la formación en igualdad, el 85% de las mujeres encuestadas y el 54% de los hombres cuentan con más de 50 horas de formación en materia de igualdad.

../..

CATEGORÍA	FORTALEZAS
Sensibilización	Cada vez se percibe una **mayor conciencia** de lo que supone la inclusión de estas cláusulas y su impacto en la igualdad de mujeres y hombres. Se ha señalado como clave para la aplicación de cláusulas la **motivación o sensibilización** de un grupo de personas y la actitud de las técnicas de igualdad, que influyen en la sensibilización del departamento. Por otra parte, se observa un avance en el grado de sensibilización de servicios donde tradicionalmente la igualdad entre mujeres y hombres no era tomada en consideración. De este modo, se podría concluir que las cláusulas de igualdad parecen estar contribuyendo, aún más, a la sensibilización respecto de la igualdad entre mujeres y hombres tanto por parte de los departamentos como de las asociaciones y algunas empresas con las que trabaja la administración.
Tipología de las cláusulas	En las entrevistas se han valorado positivamente las cláusulas sociales, como una herramienta que es fácil de usar y gracias a la cual, si su aplicación es correcta y se acompaña de seguimiento y evaluación, se consiguen **importantes resultados**. La elaboración de **modelos de cláusulas tipo** ha sido un paso importante que, a su vez, ha derivado en la aplicación generalizada de cláusulas siguiendo estos modelos de mínimos. También son utilizadas las cláusulas técnicas en contratos para la realización de estudios o encuestas, donde se exige la desagregación de datos por sexo y, de forma más generalizada, el uso del lenguaje no sexista. Por otra parte, resaltan aquellos contratos y subvenciones donde se incorpora la igualdad en el objeto, en los cuales se introducen criterios de igualdad entre mujeres y hombres para ser ponderados en la adjudicación/concesión.
Seguimiento y evaluación	A pesar de ser el ámbito en el que menos logros se han conseguido, se han dado pasos adelante, reflejados en los datos de la encuesta en la solicitud de **documentación acreditativa** (37% de las respuestas) y/o la **declaración del responsable** (24%). Actualmente las técnicas de igualdad suelen ser las encargadas del seguimiento en algunas administraciones. No obstante, habiendo detectado la necesidad de mejora en este ámbito, se están poniendo en marcha procedimientos entre los que se encuentran: • Un escrito oficial para la demanda a las empresas de documentación. • Un procedimiento de seguimiento diseñado de modo conjunto y en vías de aplicación. Cada vez más empresas muestran interés por aportar evidencias que facilitarían llevar a cabo un seguimiento adecuado. Si bien este seguimiento y la evaluación a posteriori no suelen realizarse destacan, por ejemplo, los informes previos de evaluación de impacto de género que se acompañan con algunas subvenciones.
Alcance, eficacia y beneficios de las cláusulas	Este alcance **se extiende a todos los niveles de la administración**, como se ha podido comprobar en los 105 contratos y subvenciones de la muestra (37,14% CAE, 34,29% administración foral y 28,57% administración local), así como a los diferentes territorios. En función de los ámbitos de intervención, aquel donde se han incorporado más cláusulas es en la categoría de intervención social/servicios sociales (un 23,81% de los contratos y subvenciones que hacen mención a la igualdad). Considerando la tipología de contratos, sobresale cuantitativamente la aplicación de cláusulas en pliegos de contratos de servicios (44% de los contratos). Por otra parte, respecto a los beneficios de las cláusulas, en la encuesta se optaba mayoritariamente por la **adecuación de los servicios, la política y acción pública al interés general**, velando por la igualdad de mujeres y hombres (61%). Adicionalmente, facilitar la aplicación **transversal de la igualdad**, así como mejorar la **calidad** de los servicios centrándose en los intereses de mujeres y hombres son importantes para la aplicación de estas cláusulas (48% en ambos casos). Esto se resaltaba en las entrevistas, enfatizando la necesidad de que la administración atienda al interés general, y percibiendo las cláusulas como un medio para cumplir un fin como es el de la igualdad de hombres y mujeres.

ACCIONES SOBRE EL SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD

2.5

INTRODUCCIÓN

2.5.1

Uno de los mecanismos más importantes que inciden directamente en la acción de las administraciones públicas es la rendición de cuentas sobre el gasto público, cuya orientación requiere del conocimiento de resultados confiables y verificables de su aplicación.

Para lograrlo, el seguimiento es la herramienta que las administraciones públicas tienen para velar que, tanto entidades o personas licitadoras de los contratos como beneficiarias de las subvenciones y convenios, cumplan con las obligaciones adquiridas en la fase de ejecución, ya sea desde el órgano responsable del contrato, como del órgano instructor de la subvención, respectivamente.

No obstante, como se ha verificado en este estudio, es habitual que las administraciones que han mostrado y hecho efectivo el impulso de trabajar sobre las cláusulas de igualdad, cumplan los primeros pasos en la incorporación de las cláusulas de modo riguroso. No obstante, a la hora de la verdad, en la práctica se avanza poco en cuanto a la efectividad de las cláusulas para producir los cambios reales perseguidos.

Es decir, por un lado y cada vez con más frecuencia, las cláusulas de igualdad sí se están aplicando en una amplia diversidad de pliegos y órdenes de convocatoria de subvenciones en la totalidad de niveles administrativos y en una notable variedad de ámbitos de intervención.

Por otro lado, la realidad muestra que aunque los casos sean aún escasos, algunas administraciones y/o departamentos concretos han comenzado a habilitar sus propios sistemas de seguimiento sobre la ejecución y efectos de estas cláusulas.

ACCIONES SOBRE EL SEGUIMIENTO QUE HAN SIDO EJECUTADAS POR DIVERSAS ORGANIZACIONES

2.5.2

En algunas entidades se han designado a personas que se encargan de la valoración, evaluación y control del cumplimiento de las cláusulas en los contratos y/o subvenciones o se han creado grupos de trabajo para generar estrategias y herramientas que lo faciliten. Ejemplo de estos avances en el seguimiento, son:

- Lanbide ha desarrollado sistemas de verificación de las cláusulas de igualdad diseñados para comprobar su efectivo cumplimiento por parte de las empresas y/o entidades colaboradoras, ya sea a través de los contratos o de las subvenciones.

- Departamento de Hacienda y Finanzas de Gobierno Vasco que, como mecanismo de control para garantizar el cumplimiento de las cláusulas, tiene en proyecto la elaboración de un escrito oficial que permita recabar, de las empresas adjudicatarias, la información necesaria para verificar el cumplimiento de las cláusulas de igualdad en la ejecución de cada contrato.

- Diputación Foral de Gipuzkoa que ha realizado una labor considerable en la sistematización y seguimiento de la inclusión de cláusulas de igualdad. Actualmente está trabajando en la profundización sobre el seguimiento de la ejecución de contratos y subvenciones y la incorporación de la valoración del cumplimiento, los impactos o efectos de las cláusulas exigidas como condiciones de ejecución.

- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz que prevé crear un equipo o Comisión Técnica que se encargará de evaluar periódicamente el cumplimento de la Instrucción, para lo que se proponen indicadores especificados en un manual de uso. El siguiente paso previsto será el trabajo en el seguimiento práctico del cumplimiento las cláusulas.

- Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián en el que ha creado la Comisión Técnica para el seguimiento y la evaluación de la aplicación de las cláusulas sociales en la contratación, que se encarga de establecer pautas y evaluar los pasos a dar en el proceso y asegurar que las disposiciones internas se cumplen correctamente.

Los recursos humanos habilitados para ello y/o los instrumentos para la recogida y verificación de la información, se revelan aún como insuficientes o inexistentes para velar por el cumplimiento de las mismas y, mucho menos, para valorar los efectos.

3

ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN 3.1

En el transcurso del trabajo de campo, se solicitó al conjunto de informantes clave que identificaran actuaciones con resultados o efectos en algún aspecto referido al proceso de aplicación de cláusulas de igualdad. Este compendio no ha de interpretarse como que son las únicas o las mejores, sino que han sido las recabadas en el estudio.

A continuación se recoge un listado no exhaustivo de medidas que han sido indicadas por representantes de distintas administraciones públicas que representan los distintos niveles de la administración vasca.

EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO-CAE 3.2

Gobierno Vasco	En abril de 2008, el Consejo de Gobierno del País Vasco aprobó el Acuerdo sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público y la obligación de su cumplimiento en los contratos del Gobierno Vasco, sus departamentos, empresas públicas y organismos autónomos. El antecedente fue la aprobación, en junio de 2007, de una proposición no de ley sobre inclusión de cláusulas sociales, que comportaba un mandato para el Gobierno Vasco de elaborar e impulsar dicho acuerdo. Actualmente, y desde junio de 2016, está en vigor la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.
Emakunde	Los principales y más recientes instrumentos desarrollados por Emakunde, como coordinadora del Grupo Técnico de Trabajo sobre cláusulas de igualdad en subvenciones, convenios y contratos públicos, y para favorecer la incorporación progresiva de medidas de igualdad en las subvenciones y contratos del sector público vasco han sido los siguientes: • Espacio web sobre Igualdad en contratos y subvenciones (http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/clausulas-igualdad/). En 2013 Emakunde pone en marcha este espacio web especializado para facilitar la aplicación de cláusulas y promover la igualdad de mujeres y hombres. • **Servicio de asesoría on-line a las administraciones públicas (2013).** • **Servicio de asesoramiento a empresas y entidades privadas que quieren ser Entidad Colaboradora o que ya lo son para que incorporen cláusulas de igualdad en sus contrataciones (2015-2016).** • **Guía para empresas sobre la igualdad en la contratación (2015).** • **Guía sobre cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos (2013).** Esta guía es un producto del trabajo de la Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres y su Grupo Técnico de Trabajo sobre cláusulas para la igualdad. • **Evaluaciones de los planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, actualmente del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (2014-2017).**

../..

Emakunde	• **Estudios diversos de evaluación de la implantación de la Ley 4/2015 en los que, entre otros aspectos, se abordan las cláusulas de igualdad.** En 2015-2016 el presente Estudio de seguimiento y evaluación sobre la aplicación de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones de las administraciones públicas vascas. En 2011, se constituye el Grupo Técnico de Trabajo sobre cláusulas de igualdad en subvenciones, convenios y contratos públicos, en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y coordinado por Emakunde. Este grupo está conformado por personal técnico de igualdad de Emakunde, de las unidades de igualdad del Gobierno Vasco, las tres Diputaciones Forales, de Eudel y de tres ayuntamientos vascos.
Lanbide	Lanbide, como Servicio Vasco de Empleo del Gobierno Vasco, tiene una unidad de igualdad que es parte de la estructura del Gabinete Técnico. Este organismo se ha comprometido a incluir progresivamente cláusulas para la igualdad en las convocatorias y contratos que realiza. Desde 2015 se viene desarrollando un proceso de trabajo para la definición de indicadores y sistemas de verificación de las cláusulas de igualdad (atendiendo a los aspectos con un mayor impacto potencial en la reducción de brechas de género existentes en el ámbito de las convocatorias o las licitaciones) que servirán de instrumento para comprobar su efectivo cumplimiento por parte de las organizaciones y empresas con las que colabora mediante contratos y subvenciones.
Departamento de Hacienda y Finanzas	Para el seguimiento del cumplimiento de cláusulas de igualdad y como mecanismo de control para garantizar el cumplimiento de las cláusulas, está en proyecto redactar un escrito oficial con el objeto de recabar, de las empresas adjudicatarias, la información necesaria que permita comprobar el cumplimiento de las cláusulas de igualdad en la ejecución del contrato.

EN EL ÁMBITO FORAL- DIPUTACIONES FORALES

3.3

El conjunto de las Diputaciones Forales	Todas las Diputaciones Forales han elaborado las normas/instrucciones forales para que, en la política de contratación, se regule la aplicación de cláusulas sociales y, en concreto, de cláusulas de igualdad en la contratación. Estas normas se han acompañado de instrumentos facilitadores de la aplicación como guías o protocolos.
Diputación Foral de Álava	El proceso dio comienzo tras formarse la Comisión interdepartamental y las comisiones de área en 2010. Los avances responden a un ritmo programado en fases: **Fase 1.** Sensibilización con formación en género y cláusulas de igualdad, capacitación práctica sobre casos reales de contratos y subvenciones, elaboración de herramientas y espacio *on-line* para la resolución de dudas y el intercambio de ideas. **Fase 2.** Motivación y organización para el apoyo a la implementación del proceso de incorporación de cláusulas con formación y acompañamiento técnico. **Fase 3.** Creación de una herramienta de trabajo que sirve de soporte (en Excel) para el seguimiento del proceso de incorporación de cláusulas (recogida de información sobre cláusulas empleadas en cada contrato o subvención). **Fase 4.** Generalización del trabajo realizado, transfiriendo lo aprendido a la totalidad de departamentos de la Diputación y el organismo autónomo IFBS.
Diputación Foral de Bizkaia	La aplicación del enfoque de género en los ámbitos de intervención de la Diputación y en concreto en las cláusulas de contratos, subvenciones y convenios, se apoya en: • La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres. • Los planes para la Igualdad, concretamente el IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia 2012-2015, y a partir de 2016 el V Plan que incluye las cláusulas de igualdad entre las medidas a desarrollar. • El grupo técnico interdepartamental integrado por personas con una visión técnica a nivel de departamento. El proceso se movilizó por el servicio de contratación con la colaboración de la Unidad de Igualdad. Se diseñó cláusulas comunes dedicadas a la igualdad para incorporar al pliego administrativo y al pliego técnico (relacionadas fundamentalmente con garantizar el lenguaje no sexista y la desagregación de los datos por sexo, cuando sea pertinente). En el caso de las subvenciones, la Diputación aprueba simultáneamente las bases reguladoras y la convocatoria de la subvención. Desde 2014, los Decretos Forales, sobre los que se basan, van acompañados de un informe de evaluación previa de impacto en función del género; herramienta independiente de la inclusión de cláusulas en las subvenciones. Todos los departamentos están obligados a la realización de informes de evaluación previa de impacto en función del género. El departamento de acción social ha elaborado una Instrucción interna para la aplicación de estas cláusulas que hace referencia a estos dos aspectos: exigencia de datos desagregados y de aplicación de lenguaje no sexista. Desde 2014 se está tratando de llegar, con la sensibilización e información, hasta todas las jefaturas de servicio y de sección para que aborden la atención a este tipo de cláusulas. El último hito que se tiene previsto en esta nueva legislatura es la aprobación del proyecto de Norma Foral de Igualdad, que sitúa la igualdad de mujeres y hombres en un lugar prioritario de la agenda política y la normativa foral.

../..

Diputación Foral de Gipuzkoa	La Diputación Foral de Gipuzkoa inició el trabajo sistemático sobre la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones en el año 2010. Inicialmente se organizó un proceso de formación específico dirigido a los y las secretarias técnicas de los departamentos forales, para lo que se contó con el apoyo técnico de una persona especializada en la materia. En el marco de este proceso, se trabajó colectivamente en la elaboración de unas orientaciones internas que fueron también contrastadas con los órganos de intervención y con los servicios jurídicos forales. Estas orientaciones fueron finalmente aprobadas en junio de 2011 por el Acuerdo del Consejo de Diputados de 21 de junio de 2011, por el que se aprueba la instrucción sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres en los contratos y subvenciones en el ámbito de la Diputación Foral de Gipuzkoa. El trabajo sobre las cláusulas de igualdad quedó así institucionalizado y ha continuado hasta la actualidad bajo el impulso del Órgano para la Igualdad de mujeres y hombres. A lo largo de estos años se han aprobado tres normas forales para la incorporación de cláusulas sociales y de igualdad en la contratación y en las subvenciones forales: • Norma Foral 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras del sector público foral. • Norma Foral 11/2014, de 29 de octubre, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral. • Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de mujeres y hombres. Los artículos 25 y 26 de la misma desarrollan específicamente la incorporación de la perspectiva de género en los contratos y subvenciones forales. Esto ha supuesto un avance cualitativo importantísimo ya que, más allá de los acuerdos y directrices internas, Gipuzkoa cuenta con un marco normativo muy completo en relación con esta materia. Así, existen dos normas forales para la incorporación de cláusulas sociales que desarrollan de modo específico y exhaustivo las cláusulas de igualdad. Además, es el primer Territorio que cuenta con una Norma Foral para la Igualdad de mujeres y hombres que desarrolla este tema con un mayor nivel de concreción que la propia Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, evidenciando así el impulso que dicha Ley ha supuesto. Actualmente, el trabajo se centra en la labor de seguimiento de las cláusulas, a fin de incidir en su impacto real. Para ello, se está trabajando con las secretarías técnicas en el marco del Grupo Técnico Interdepartamental para la igualdad y bajo el apoyo de la Comisión Política Interdepartamental para la Igualdad. Fruto de este trabajo, se ha elaborado ya el primer catálogo de seguimiento en relación a las cláusulas utilizadas por la DFG entre los años 2012 y 2015. Además, se está avanzando en el análisis cualitativo acerca de los riesgos y las posibilidades de impacto reales de las diferentes cláusulas utilizadas.

EN EL ÁMBITO LOCAL-AYUNTAMIENTOS

3.4

Cada vez son más los municipios vascos que llevan años trabajando con cláusulas sociales y de igualdad, algunos de ellos ya han elaborado normativa interna al respecto, están incorporándolas, directamente, en los pliegos de contratación o en las subvenciones o bien haciendo declaraciones de intenciones en los planes municipales o en los plenos, asumiendo el compromiso de implantarlas progresivamente en los pliegos de contratación.

El conjunto de los ayuntamientos de capital	Los tres ayuntamientos de capital tienen instrumentos de carácter regulatorio y de cumplimiento interno para la aplicación de las cláusulas sociales, entre las que se incluyen las cláusulas de igualdad, con normativa interna (acuerdos, instrucciones, ordenanzas, resoluciones y/o disposiciones particulares de servicios). Estos instrumentos se han acompañado de información, formación y manuales de uso.
Ayuntamiento de Bilbao	La aplicación de cláusulas sociales, de modo articulado, se inicia en 2009, con un Acuerdo del pleno del Ayuntamiento de Bilbao. El trabajo sobre las cláusulas de igualdad comenzó en 2010, de conformidad con el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2009-2011) y continuando con el IV Plan municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2014-2017). En este marco, se han desarrollado varios procesos de trabajo interdepartamentales para la introducción de cláusulas de igualdad en las subvenciones, fundamentalmente, como criterio de valoración. En los pliegos de contratación, concretamente en las cláusulas administrativas, cuentan con pliegos tipo que contienen estas cláusulas de igualdad y se utilizan de modo transversal. Cuando en los contratos se hace mención a un conjunto de cláusulas sociales, se diferencian las cláusulas de igualdad, en particular, de las cláusulas sociales, en general. La atención a las cláusulas sociales y, en concreto, a las cláusulas de igualdad ha sido dinamizada desde la Dirección de contratación, que ha interiorizado el discurso de igualdad aplicado a la contratación, trasladándolo y apoyando, a su vez, a otras áreas municipales. Al igual que ocurrió en la contratación, en materia de subvenciones se comenzó con la aplicación de cláusulas sociales, para posteriormente introducir las cláusulas de igualdad, aplicadas de modo heterogéneo entre las diferentes áreas. En el ámbito de cooperación al desarrollo y derechos humanos existen varias disposiciones especiales que abordan la igualdad de mujeres y hombres.
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián	En 2012, la Junta de Gobierno aprobó impulsar la contratación pública responsable desde el Ayuntamiento, considerando -entre otros- criterios de igualdad para la selección del producto o proveedor. En 2013 se aprobaron las Instrucciones para la incorporación de dichos criterios, que se acompañan de una Guía específica. Mediante la Resolución de 24 de julio de 2014 se aprueba la creación de la Comisión Técnica para el Seguimiento y evaluación de la aplicación de las cláusulas sociales en la contratación, que se encarga de establecer pautas y evaluar los pasos a dar en el proceso y asegurar que las disposiciones internas se cumplen correctamente. Esta Comisión Técnica se complementa con la denominada Mesa Verde, que participó en la elaboración de las instrucciones. Se cuenta con una aplicación informática de registro de datos con un soporte informático sobre cláusulas en los contratos, que permite actualizar la información sobre las consultas, los informes realizados, la normativa y los pliegos en diferentes versiones. La aplicación ha sido concebida para permitir la recogida de información en el proceso de aplicación de las cláusulas, no sobre el seguimiento de los efectos de las mismas.

../..

Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián	Durante 2014, en el marco del trabajo que el Ayuntamiento está realizando para elaborar presupuestos con perspectiva de género, el personal de varios departamentos recibió formación sobre el impacto de género de los presupuestos. • En el marco del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián (2014-2018) se incluye, como objetivo, incluir cláusulas para la igualdad en contrataciones, subvenciones y convenios. • En el marco del Programa de Gobierno de 2015-2019, la Delegación de Hacienda y Finanzas, tiene como propósito, en materia de contratación pública, avanzar en el más amplio cumplimiento de las cláusulas sociales, ambientales, éticas, laborales, lingüísticas y de igualdad en los contratos administrativos del Ayuntamiento.
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	El trabajo sobre las cláusulas de igualdad dio comienzo en 2010, en el marco del II Plan de Igualdad de Vitoria-Gasteiz. En 2013, en el pleno municipal se acordó la creación de un nuevo grupo de trabajo interdepartamental para abordar y avanzar en la misma temática, y se analizaron los trabajos departamentales en materia de cláusulas sociales y medioambientales, elaborándose propuestas para su aplicación en los procesos de contratación del Ayuntamiento. En 2015, se aprueba la Instrucción para la contratación socialmente responsable y sostenible del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, que concreta lo ya establecido en la anterior instrucción para cuatro ámbitos: Social: Integración sociolaboral y criterios lingüísticos; Igualdad de género: Acceso de las mujeres al mercado laboral, calidad del empleo y representatividad; Comercio justo: Criterios de compra pública ética; Medioambiental: Requerimientos para la reducción del impacto ambiental durante el ciclo de vida de productos, servicios, obras. El apoyo político ha sido muy importante, así como la formación y el asesoramiento jurídico prestado por Santiago Lesmes, que ha servido para legitimar el proceso. La Instrucción prevé que habrá un equipo o comisión técnica encargado de evaluar periódicamente el cumplimento de la Instrucción, para lo que se proponen una batería de indicadores especificados en el manual de uso. El siguiente paso es el trabajo en el seguimiento práctico del cumplimiento.
Ayuntamiento de Getxo	Hay un compromiso del Pleno de incluir cláusulas sociales y, aunque se incluye la igualdad, donde más se aplica es en empresas de inserción y fomento de empleo de personas en situación de vulnerabilidad, compra pública responsable. Destaca el Plan de Igualdad, en el que está recogido el objetivo de promover la inclusión de cláusulas de igualdad, así como la Comisión de cláusulas sociales (es genérica, no sólo de igualdad). Algunas de las tareas realizadas han sido: la formación (de carácter voluntario) sobre incorporación de cláusulas sociales, el envío de correos que animan a la incorporación de cláusulas sociales, y, en el caso de subvenciones, se ha realizado un trabajo más intenso para hacer recomendaciones cuando se convocan.
Ayuntamiento de Abanto-Zierbena	En la Ordenanza municipal reguladora de cláusulas de igualdad para la adjudicación de las subvenciones, se hace referencia a criterios de valoración que se deberían cumplir por parte de las entidades solicitantes. Algunos de ellos son: *Las entidades que se presentan no pueden estar incursas en una prohibición para contratar con las administraciones públicas por diversos motivos, entre ellos, los relacionados con la igualdad de mujeres y hombres; Composición del equipo de las entidades desagrado por sexo (incluidos los órganos directivos; Presentación de una memoria justificativa con datos desagregados por sexo).* Con el apoyo del equipo político de Gobierno, se ha elaborado la Ordenanza municipal para la igualdad de mujeres y hombres que aborda, entre otras cuestiones, la prevención de incorporar un capítulo sobre la adopción de cláusulas de igualdad tanto en los contratos como en las subvenciones en cumplimiento con lo dispuesto en III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Abanto-Zierbena. Además, se ha creado un equipo directivo, formado por responsables políticos y técnicos, que aborda temas de interés para la institución y el ámbito territorial y social del municipio.

4

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

Una vez realizado el análisis pormenorizado, plasmado en los distintos apartados del estudio, es momento de concluir con una síntesis de los elementos comunes detectados, los avances globales conseguidos y las principales barreras que podrían limitar la consecución de futuros logros. Los hallazgos más destacados se presentan a continuación.

4.1.1 MARCO NORMATIVO

La aprobación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres estableció las bases para un desarrollo posterior de normativa que ha amparado la introducción de cláusulas en la contratación pública y en la actividad subvencional respecto a la igualdad de mujeres y hombres.

Entre los logros y avances se recogen los siguientes:

- La elaboración de legislación de diferente nivel y ámbito de incidencia, autonómico y foral.
- La definición de mandatos internos en las administraciones de distinto nivel. En este sentido, además del Gobierno Vasco, ha sido significativo el número de diputaciones y ayuntamientos, de capital y no capitalinos que, en el País Vasco, se han dotado de instrumentos para definir los procedimientos que han de ser atendidos internamente en la incorporación de las cláusulas sociales.
- La aplicación consiguiente de las normas con la elaboración de argumentos jurídicos, guías de interpretación de la norma, pliegos administrativos tipo y otros instrumentos valiosos y facilitadores como son la formación específica, acompañada de instrumentos o guías sobre la aplicación práctica de las cláusulas de igualdad a los contratos y a las subvenciones.

En los últimos años el avance, en el desarrollo normativo y en la elaboración de actos administrativos de regulación interna de un número significativo de las administraciones, ha sido notable y eminentemente positivo. No obstante, no es menos cierto que aún se siguen detectando aspectos de mejora como los siguientes:

- El desconocimiento, entre el personal involucrado en los procesos de contratación o de subvención, acerca de la normativa vigente en materia de cláusulas sociales y, en concreto, las de igualdad.
- La falta de voluntad técnica y política (en mayor medida se destacan las resistencias que los equipos técnicos muestran a la hora de incorporar estas cláusulas o de modificar formas de trabajo).
- En algunas entidades, departamentos, servicios o áreas, la aplicación de cláusulas de igualdad aún continúa percibiéndose como una mera fórmula para cumplir con las exigencias legales. Como ya se ha enfatizado con anterioridad, cabe insistir en que la aplicación de cláusulas no ha de ser considerada como un fin en sí misma, sino como un instrumento para producir impactos que reduzcan o eliminen las brechas de género.

COMPROMISO INSTITUCIONAL Y PROACTIVIDAD DE LOS EQUIPOS POLÍTICOS Y TÉCNICOS

4.1.2

El compromiso de cada institución para incorporar cláusulas de igualdad se ha ido consolidando progresivamente desde la aprobación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, entendiendo el carácter social y la importancia que éstas tienen para revertir situaciones de desigualdad y responder a una demanda de la ciudadanía.

Se destaca la valoración positiva sobre el papel ejercido por Emakunde como organismo de igualdad autonómico, así como el trabajo de las técnicas de igualdad de cada organización (unidades de igualdad, área de igualdad, etc.), no sólo en la sensibilización y formación, sino también en el impulso y seguimiento del proceso de cláusulas de igualdad. Su trabajo intenso durante los pasados años ha ido calando en la sensibilidad de las administraciones y de su personal, y en la consecución de los avances destacados en este estudio.

El camino recorrido ha supuesto la cualificación de las personas implicadas en la actividad contractual y/o subvencional de la institución (personal político y técnico). Esto ha revertido en el impulso de este proceso gracias al aprendizaje y la experiencia adquirida, incluso en servicios donde estas cláusulas habitualmente han sido consideradas en menor grado.

En definitiva, puede decirse hoy por hoy, aunque no de modo homogéneo, que el compromiso de las instituciones públicas por introducir la perspectiva de género en la contratación y en la actividad subvencional se ha visto reforzado, promoviendo al mismo tiempo una mayor conciencia en pro de la igualdad de mujeres y hombres entre las empresas y las entidades potenciales beneficiarias de las subvenciones.

Este camino no ha estado exento de limitaciones que han frenado los avances y han restado rendimiento y eficacia a las cláusulas de igualdad. Algunos de los retos se refieren a:

- Voluntad política y técnica en las administraciones públicas, para tomar conciencia de la capacidad de las instituciones para lograr objetivos que, a través de la actividad contractual y subvencional, vayan más allá de ejecutar un servicio, una obra, o recibir suministros, desaprovechando con ello su posibilidad para alcanzar fines orientados hacia la igualdad de mujeres y hombres.
- Dotación de recursos humanos capacitados y expertos en la temática que puedan ejercer como apoyo para el resto de personal en el proceso técnico o que directamente estén involucrados en la toma de decisiones sobre los procesos de contratación o de subvención.

INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

4.1.3

Del análisis de la información manejada se desprende que la capacitación del personal sobre los procesos para implantar las cláusulas de igualdad, tanto en contratos como en subvenciones, ha sido uno de los principales logros. Mediante las sesiones formativas celebradas se ha aumentado el conocimiento y, con ello, se ha incidido positivamente en

el compromiso y voluntad de las personas involucradas en los procedimientos de contratación y de subvención para alcanzar los objetivos propuestos en esta materia.

Otro de los principales avances producidos a nivel de herramientas es la puesta a disposición, por parte de las distintas administraciones públicas vascas, de guías, algunas de ellas elaboradas de modo participativo, con directrices para incorporar cláusulas a los pliegos técnicos y administrativos, así como a las convocatorias de subvención. A su vez, con la producción de herramientas se ha dado respuesta a la necesidad de modelos de cláusulas y pliegos técnicos, percibida por las personas entrevistadas.

La formación, las herramientas de guía y los modelos constituyen una puerta de entrada para que el personal técnico de los departamentos incorpore la mirada de género en su trabajo.

A pesar de estos avances, se sigue demandando, como un reto al que atender, la necesidad de incrementar la capacitación de los recursos humanos para integrar la perspectiva de género en su actividad y, en concreto, la formación más específica y especializada –adaptada a ámbitos de intervención– ligada a las cláusulas de igualdad, y cómo éstas se aplicarían a la diversidad de contratos o subvenciones que se manejan desde las administraciones públicas. Esto implicaría, al menos:

- Explicar con claridad las posibilidades de la normativa de contratos y subvenciones públicas con relación a las cláusulas sociales y la igualdad de mujeres y hombres.
- Detectar y hacer ver y comprender cuáles son las brechas de género sobre las que se podría actuar con las cláusulas.
- Argumentar y demostrar, de modo patente con ejemplos y/o con intercambio de experiencias, su plena legalidad, difundiendo y dando a conocer buenas prácticas existentes en el contexto de las administraciones públicas vascas y de fuera de la CAE.
- Destacar los beneficios de las cláusulas sociales, poniendo atención en las cláusulas de igualdad para producir impactos que reduzcan o eliminen las brechas de género.

4.1.4 SENSIBILIZACIÓN

El incremento de la sensibilización sobre la igualdad de mujeres y hombres y sobre la utilidad de aplicar cláusulas de igualdad, viene de la mano de la información y formación.

En general, el trabajo de sensibilización realizado acerca de las cláusulas de igualdad se ha traducido en una creciente valorización y consideración de éstas y de sus fines, no sólo por parte del personal de las administraciones públicas, sino también de las empresas proveedoras y las organizaciones subvencionadas. Cada vez se detecta, en definitiva, una mayor conciencia sobre ello y aumenta la motivación de las personas involucradas. El papel de Emakunde junto al de las técnicas de igualdad (de unidades o áreas de igualdad de los distintos niveles de la administración), se ha destacado como responsables en la sensibilización, la formación y el asesoramiento técnico en materia de cláusulas del personal de los distintos departamentos, áreas o servicios.

No obstante, al igual que ocurría con la formación, aún la sensibilización sigue resultando insuficiente, lo que implica la necesidad de seguir trabajando este aspecto.

TIPOLOGÍA DE CLÁUSULAS

4.1.5

La inclusión de la temática sobre las cláusulas de igualdad en la actividad contractual y subvencional se ha integrado de manera efectiva en la mayoría de las agendas, políticas, estrategias y planes de las administraciones públicas vascas participantes en el estudio.

Tanto en el Gobierno Vasco, como en las Diputaciones Forales y los ayuntamientos de capital, hoy por hoy, se puede afirmar que se están aplicando cláusulas sociales y, en concreto, cláusulas de igualdad en todas las fases del procedimiento, incluida la fase de obligación o ejecución, aunque aún no de un modo homogéneo entre las organizaciones, ni generalizado en los departamentos, áreas y/o servicios de cada organización.

Las áreas de intervención vinculadas a igualdad, juventud, cultura y/o asuntos sociales -es decir, las más orientadas a la ciudadanía- son las que parecen haber interiorizado, mayormente, la obligatoriedad de atender a las cláusulas de igualdad y hacer efectiva su aplicación, no sólo como criterios de admisión y valoración, sino también en el objeto y en las obligaciones.

Existe una mayor variedad en la tipología de cláusulas aplicadas en las subvenciones que en la de los contratos. La normativa contractual se considera más restrictiva que en las subvenciones, en donde las limitaciones para la introducción de cláusulas sociales son menores.

Las carencias detectadas se centran en que dicha implantación se suele basar más en requerimientos genéricos (lenguaje no sexista, desagregación de datos por sexo, etc.) que, aunque en algunos casos se adaptan más, no acaban de atender a las necesidades específicas de la población o cuyo seguimiento aún no se ha podido consolidar.

ESTABLECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO CONJUNTO EN LAS INSTITUCIONES

4.1.6

El procedimiento de trabajo instaurado por gran parte de las administraciones vascas para implementar, coordinar y dinamizar la aplicación de las cláusulas, entre otras tareas de impulso de políticas de igualdad, está basado en la constitución de Comisiones (interinstitucional, interdepartamentales, interáreas) de carácter político y técnico.

La valoración general es positiva tanto en las encuestas como en las entrevistas, respaldando la validez de la dinámica de trabajo establecida y poniendo el acento en aquellas Comisiones que están conformadas tanto por personal político como técnico.

Los resultados apuntan a que estos instrumentos de coordinación están funcionando en el Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales y en los ayuntamientos de capital, así como en otros ayuntamientos participantes en el estudio, habiendo valorado estos instrumentos de coordinación como útiles para conseguir avances, aunque aún existan algunas áreas de mejora en su funcionamiento. Entre las limitaciones detectadas se encuentran:

- La reducida o ausente participación de una representación equilibrada de todos los ámbitos de intervención (sobre todo el personal más involucrado en la contratación).
- El número reducido de reuniones.
- El establecimiento de agendas con contenido.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 4.1.7

Este aspecto es en el que más recorrido de mejora cabe esperar. En el estudio se han evidenciado grandes avances y logros en cuanto a la implantación de las cláusulas, pero hay un importante déficit en los procesos posteriores (seguimiento de la implantación y evaluación de resultados e impactos).

Desafortunadamente la gestión habitual de las actividades de seguimiento está casi ausente, una vez que los proyectos vinculados a contratos, subvenciones o convenios están en funcionamiento.

No obstante, es posible hacer una valoración optimista en cuanto a esta carencia, pues en el trabajo de campo realizado se refleja que las personas encuestadas son conscientes de este déficit, y afirman que poco a poco se van sucediendo acciones y propuestas en búsqueda de una mejora en los aspectos de seguimiento y evaluación. Hasta ahora:

- Emakunde, referencia autonómica en materia de igualdad y de elaboración de materiales, ha desarrollado orientaciones metodológicas particularizadas al respecto.
- Algunas otras administraciones como Lanbide o el departamento de Hacienda y Finanzas, en el Gobierno Vasco y la Diputación Foral de Gipuzkoa, así como algunos ayuntamientos entre los que se encuentra Donostia-San Sebastián o Vitoria-Gasteiz, están invirtiendo esfuerzos y recursos para poner en marcha procedimientos de seguimiento. Mediante éstos se han delimitado responsabilidades, determinado plazos para impulsar la perspectiva de igualdad en el seguimiento de la ejecución y determinado algunos indicadores junto a herramientas de verificación.
- A más distancia se encuentran otras administraciones que aún no han puesto en marcha procedimientos al respecto y/o donde no cuentan con experiencia sobre la incorporación de cláusulas a los contratos, subvenciones y convenios, por lo que tampoco el seguimiento se ha producido. Los desafíos, por tanto, para este tipo de administraciones son aún mayores que para el resto.

Es esencial poder evaluar y hacer seguimiento de las cláusulas de igualdad que se desarrollan, una vez se haya concluido el proceso de ejecución. Este ejercicio, además, facilitará una visión de evolución del proceso de las mismas y posibilitará nuevas acciones para el avance en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

CONCLUSIÓN GENERAL 4.1.8

Gracias a las experiencias desarrolladas en los últimos años, aunque existen diferencias significativas en el grado de desarrollo entre las diferentes administraciones, se ha conseguido contar con acervo normativo, un conjunto de personas sensibilizadas y formadas, un argumentario apoyado por guías y protocolos y un proceso metodológico básico y apoyado en la práctica, que demuestra un notable avance para que el conjunto de las administraciones públicas vascas se hayan constituido como una vanguardia, con un amplio recorrido, y como un posible referente a seguir en esta materia por otras administraciones públicas interesadas y/o gobiernos de CCAA.

La aplicación de las cláusulas de igualdad es un logro, no sólo porque ha quedado demostrado que las administraciones públicas están invirtiendo los recursos necesarios para incidir en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y promover la igualdad, sino porque ha resultado ser un medio para impulsar un cambio organizacional en pro de la igualdad, tanto en el interior de las administraciones públicas como entre las empresas con las que se colabora a través de la contratación o de la actividad subvencional.

Se han desarrollado, especializado y diversificado las propuestas metodológicas de intervención, superando las iniciales declaraciones de intenciones para la aplicación de cláusulas sociales. También se han fortalecido las acciones y actividades que fomentan la sensibilización, información y metodologías para la aplicación de las cláusulas de igualdad.

En el estudio se ha evidenciado que existe una mayor predisposición y facilidad para introducir cláusulas en la actividad subvencional que en la contratación.

Cabe ahora focalizar las nuevas acciones y medidas en el fortalecimiento del contenido y los objetivos de las cláusulas y, sobre todo, en la aplicación de medidas de seguimiento y evaluación de las mismas.

RECOMENDACIONES 4.2

A lo largo de la redacción del presente estudio, se he intentado reflejar la importancia de transmitir el mensaje de que la inclusión de cláusulas de igualdad es legal, responde a una demanda social, su aplicación es posible y genera beneficios.

El escenario trazado con los hallazgos de este estudio es la base para las recomendaciones enumeradas en este apartado. El fin de las mismas es orientar a las administraciones objeto de este estudio, sobre medidas a adoptar para profundizar y apoyar los avances para la aplicación de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.

Sin ánimo de exhaustividad, estas recomendaciones toman como punto de partida los avances conseguidos, así como las fortalezas y limitaciones detectadas en los procesos, y se organizan por líneas de actuación que guardan coherencia con las utilizadas en apartados anteriores.

MARCO NORMATIVO

4.2.1

En la situación actual legislativa, en el País Vasco, se puede prever que en el corto y medio plazo se continúen perfeccionando los contenidos, métodos y materiales de trabajo a favor de la integración de la igualdad de mujeres y hombres en las políticas generales y, con ello, en lo relacionado con la temática del estudio. Es preciso recomendar lo siguiente:

- Continuar cumpliendo con rigor jurídico las previsiones legales que fomentan la igualdad de mujeres y hombres, para lo cual es fundamental seguir comunicando, al interior de las organizaciones, los preceptos normativos que inciden en la contratación y subvención pública. Este rigor en el cumplimiento de la norma ha de apoyarse, en todo momento, en argumentos claros que ayuden a interpretar la normativa y avalen, sin género de dudas, las decisiones tomadas (realización y difusión de informes jurídicos favorables, artículos de revistas jurídicas, sentencias que avalen el uso, …).

- Aprovechar la inminente adaptación de la Ley de contratos del Sector Público a las nuevas Directivas comunitarias para abordar la revisión de las Instrucciones que están en vigor, y que éstas sean más avanzadas en lo que respecta a las cláusulas sociales y, concretamente, a las cláusulas de igualdad.

PERSONAL POLÍTICO Y CARGOS DE RESPONSABILIDAD

4.2.2

El conjunto de informantes clave coinciden en afirmar que, dado que la normativa no obliga a que en todos los instrumentos de ejecución de gasto (subvenciones, contratos, convenios) de una administración se incluyan cláusulas de igualdad, sino que solamente lo impulsa y lo permite si éstas son conformes con las disposiciones y se consideran pertinentes, es necesario seguir insistiendo en el liderazgo y el compromiso político, renovándolo cada día.

La inclusión o no de este tipo de cláusulas depende sobremanera de las directrices emanadas de los cargos públicos. Definir estas directrices requiere de compromiso del personal político (clave junto a la sensibilización en la igualdad, la voluntad y el liderazgo) y de la inversión de esfuerzos para alejarse de la rutina y las inercias que supone el actuar del mismo modo en todo momento. Para ello se recomienda lo siguiente:

- Priorizar mejor calidad/precio para dar entrada y cobertura a consideraciones de igualdad, aún sin olvidar, obviamente, los costes.

- Establecer líneas de trabajo conjunto entre los niveles políticos y técnicos. Cuantas más personas conozcan, asuman y sientan el trabajo de cláusulas como un beneficio para el interés social, mayor aceptación y efectividad tendrá. La combinación de esta estrategia, mediante comisiones de trabajo, ha dado resultados óptimos en las administraciones públicas vascas que así lo han practicado.

- Reforzar la información y la asesoría en temas de género en los niveles de política y de decisión de todos los ámbitos de intervención de la administración, incluidos aquellos cuya intervención puede considerarse más alejada de los impactos directos en el

bienestar de las personas y que suelen ofrecer más resistencias a la incorporación de la perspectiva de género en su actividad.

- Valorar y transmitir la rentabilidad política y social de la aplicación de las cláusulas, si éstas se aplican y se comunican adecuadamente hacia el exterior. Resulta muy conveniente buscar el máximo apoyo político, que se puede concretar en un acuerdo de pleno, manifestando, entre el personal y entre la ciudadanía, la voluntad de incorporar cláusulas sociales en los procesos de contratación pública.

- Desarrollar acciones específicas con responsables de los servicios jurídicos del organismo, así como de la intervención y otras instancias semejantes.

Todas estas propuestas perseguirían que, de algún modo, los equipos de trabajo (políticos y técnicos) perciban la necesidad de implantar medidas de igualdad en la gestión del presupuesto público y cuenten con los recursos necesarios para poder llevarlo a cabo.

PERSONAL TÉCNICO 4.2.3

El personal técnico constituye un integrante clave del proceso, pues es quien, en definitiva, diagnostica las necesidades, planifica las acciones, gestiona y aplica los procedimientos a la actividad contractual o subvencional de cada entidad. De ahí que sea preciso atender a la formación, sensibilización y motivación de los equipos humanos, lo cual pasa por:

- Determinar quiénes, qué departamentos y/o estructuras internas ofrecen mayores resistencias al uso de las cláusulas y ejecutar una estrategia pautada de actuación para remover dichas resistencias, que incluya la distribución de materiales de apoyo (guías, modelos, descripción de buenas prácticas) combinadas primero con actuaciones de sensibilización y posteriormente con acciones de formación.

- Detectar las necesidades concretas de formación del personal técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres y en la utilización de cláusulas sociales, con especial hincapié en las de igualdad. Proponer acciones formativas sistemáticas y progresivas, que respondan a estas necesidades.

- Involucrar en los procesos formativos sobre cláusulas a personas directamente relacionadas con los procesos de subvención.

- Desarrollar herramientas concretas que apoyen estos procesos y acompañarlas de actuaciones de difusión y de formación sobre su uso.

- Dar continuidad y reforzar las estructuras de coordinación (Comisiones, Grupos de trabajo técnico y político…) que abordan los procedimientos de aplicación de las cláusulas de igualdad. La clave del éxito de experiencias recabadas en el estudio y que han conseguido resultados positivos, en relación con su incorporación a los procedimientos habituales y las políticas generales, ha sido la cooperación y coordinación interdepartamental. El trabajo conjunto debe asegurar implicación del equipo de profesionales responsables de la contratación o de los servicios jurídicos, sobre todo porque son motores y por su posición, a veces poco receptiva y del resto de áreas. El enfoque pluridisciplinar es importantísimo, se necesita colaboración y participación entre las

diferentes áreas, y reducir o eliminar las resistencias que se dan en unos ámbitos sectoriales más que en otros.

- Establecer un vínculo permanente y una relación de trabajo fluida con las técnicas de igualdad, como responsables de velar y promover la integración de la Igualdad en las intervenciones de las administraciones, demandando su asesoramiento cuando sea pertinente. Las técnicas de igualdad han de continuar realizando el papel clave de orientación práctica. Es decir, deben pasar del hacer al orientar el cómo hacer, otorgando el papel protagonista al personal responsable de la gestión de los proyectos o subvenciones. Es importante que, en materia de igualdad de mujeres y hombres se generen lazos y establezcan puentes que ayuden a reducir las posibles resistencias al cambio que existen entre el personal.
- Concienciar a las personas de que los fines de la administración pública no se encuentran exclusivamente en realizar una obra o prestación de un servicio al mejor precio y de la mejor calidad, sino también en responder al interés social.

INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

4.2.4

Las conclusiones extraídas del análisis de campo apuntan hacia un aspecto primordial, que debería abordarse en profundidad, si se quiere lograr una efectiva integración de las cláusulas de igualdad en la contratación y en la actividad subvencional: la información y la formación.

La ausencia de conocimiento y de capacidad técnica para abordar correctamente las cláusulas de igualdad se encuentra, en un número importante de casos, tras las reticencias mostradas ante el tema. Esto queda reflejado en su falta de voluntad y compromiso, tras la asignación a las técnicas de igualdad de esta responsabilidad -no sólo de la dinamización del proceso, sino a veces del diseño de las cláusulas-, e incluso del seguimiento de su cumplimiento, que a todas luces supone una notable carga de trabajo imposible de abordar sin recursos.

Aunque en menor grado, hoy en día continúan existiendo resistencias y dificultades a la hora de percibir la relevancia de la igualdad de género para los objetivos presupuestarios de la administración pública.

Trabajar en esta dirección contribuiría a reducir o eliminar los obstáculos existentes, así como a conseguir avances positivos. A este respecto, se recomienda realizar las siguientes actuaciones:

- Antes de su implantación hay que prever la formación del personal técnico de todos los departamentos para evitar posibles obstáculos o limitaciones y contribuir a la generalización de los procesos. Este aspecto fundamental puede reforzarse con:
  - Jornadas en las que transmitir las nociones básicas a las personas que se inician en el proceso de aplicación de cláusulas para que se conciencien y conozcan el *porqué* y el *para qué* de las cláusulas de igualdad, así como el *cómo* verificar que éstas se cumplen.

– Talleres prácticos de sensibilización e información sobre buenas prácticas que sean dirigidos tanto a las nuevas formaciones políticas de cada legislatura, como al personal técnico de nueva incorporación. Es necesario inculcar, a las personas que trabajan en la administración, el papel social que tienen nuestras contrataciones.

- Garantizar que los equipos cuenten con formación y con asesoramiento especializado y sectorial (ámbitos de intervención) que, además, aporte apoyos técnicos y jurídicos para que el procedimiento se realice con garantías legales.
- Ante la demanda de referentes por parte del personal de la administración, la difusión del trabajo realizado en las distintas administraciones sobre esta materia contribuiría, sin duda, a la construcción de un acervo común de elementos mínimos para la integración efectiva de las cláusulas de igualdad en los procesos de contratación y subvención de las administraciones públicas vascas y de otras autonomías.
- En línea con lo anterior, se señala la continuidad con el inventario y la actualización de las metodologías, las guías, los protocolos, la normativa interna, etc. que, en relación con la temática, se están desarrollando (el portal web sobre cláusulas habilitado, actualizado y alimentado por Emakunde es un recurso indispensable). Tan importante como su elaboración, es la publicación de las mismas a través de un espacio web. Se destaca la necesidad de continuar con la producción de material metodológico sobre el seguimiento y la evaluación sobre los efectos de la aplicación de las cláusulas.
- Garantizar el paso de la formación y capacitación a su consecuente aplicación real, una transición que influirá, en gran medida, en la voluntad y sensibilización de cada administración como institución (impulso político sobre todo, e inquietud por su aplicación por parte del equipo responsable político). Esta formación puede realizarse incluyendo ejemplos adaptados a los ámbitos de intervención de los departamentos o ámbitos en los que se imparta.
- Incidir, además de en el interior de la administración (personal de las áreas), en las empresas u otras organizaciones con las que se trabaja, facilitando, de esta forma, información sobre la aplicación de cláusulas de igualdad y su cumplimiento. La información ha de darse, aunque sea de un modo paulatino y progresivo, para que las empresas puedan irse adaptando a las exigencias.

4.2.5 SENSIBILIZACIÓN

El estudio de campo permite concluir que cada día existe una mayor conciencia y un compromiso con la igualdad en las administraciones públicas vascas, con la consiguiente voluntad para emprender medidas en este sentido.

No obstante, en materia de cláusulas de igualdad, continúa percibiéndose la necesidad de que todas las administraciones fomenten entre su personal la concienciación sobre la importancia de su aplicación. La búsqueda de una mayor sensibilidad, compromiso e implicación con la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, pasa por incluir, en las acciones de sensibilización, formación con un contenido más práctico.

En esta línea, resultan de especial relevancia las siguientes propuestas:

- Facilitar información y argumentos sobre la finalidad y los beneficios que puede suponer la aplicación de las cláusulas. Es importante que los mensajes transmitidos sean,

en la medida de lo posible, centralizados, y que el contenido sea homogéneo para todos los órganos de contratación.

- Establecer orientaciones claras sobre la necesidad de aplicar las cláusulas de igualdad al interior de las administraciones públicas con el fin de crear un ambiente propicio, de modo generalizado, para la aplicación de las cláusulas de igualdad, evitando con ello dejar al arbitrio y la voluntad del personal más sensibilizado el que éstas se apliquen.
- Ofrecer orientaciones sobre cómo hacer las cosas. Ver materializada la perspectiva de género en la práctica puede favorecer la sensibilización y la implicación personal, por lo que es importante la difusión del trabajo, que sin duda puede contribuir a la construcción de un nuevo modo de abordar la contratación o la actividad subvencional. En definitiva, el gran reto está en pasar de la teoría a la práctica.

TIPOLOGÍA DE CLÁUSULAS 4.2.6

Es necesario determinar las brechas de género sobre las que es más urgente incidir, fijar prioridades de igualdad y valorar si éstas podrían formar parte del objeto del contrato o la subvención o convenio, y determinar cláusulas que, mediante los contratos, las subvenciones y los convenios, contribuyan a reducirlas. Asimismo, es importante determinar la fase del procedimiento donde se incorporarán las cláusulas y habilitar sistemas y recursos que ayuden a seguir y valorar el grado de su cumplimiento una vez que estos se ejecutan.

ESTABLECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO CONJUNTO EN LAS INSTITUCIONES 4.2.7

Siendo conscientes de que la superación de la desigualdad y las brechas de género a través de las cláusulas específicas en contratos, subvenciones y en convenios requiere de esfuerzos sostenidos en el tiempo y de la concurrencia de múltiples y variados actores para hacerlo posible, se considera necesario crear (cuando no existan), fortalecer y/o consolidar las comisiones o grupos técnicos de trabajo, dotándoles de un papel, en el desarrollo de las estrategias idóneas para la incorporación de las cláusulas, así como en el seguimiento del cumplimiento y de los efectos y avances sobre los cambios estructurales perseguidos.

La articulación de grupos de trabajo requiere una mayor implicación de agentes, ya que, además de las sinergias que producen, resultaría interesante que se visibilizaran ante el resto del personal y permitieran la participación de un mayor abanico de integrantes.

Otra tarea sobre la que profundizar es el fomento de la habilitación de espacios para intercambio de experiencias sobre metodologías e instrumentos para la aplicación y, sobre todo, para el seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad que se hayan incorporado a las obligaciones o condiciones de ejecución.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.2.8

La fase de seguimiento sigue necesitando de un trabajo más pautado y decidido en la práctica habitual de las administraciones públicas. Por el momento, se señala como limitación para el seguimiento el hecho de no haber contado con suficientes recursos –humanos, técnicos, temporales y económicos–, así como la no consideración de la igualdad como variable de primer orden en los procesos evaluativos o de seguimiento.

Hacer cumplir la conformidad de los compromisos adquiridos con las cláusulas de ejecución requiere, sin duda, de la articulación de mecanismos de seguimiento y control. Los resultados de las cláusulas solo se pueden detectar a través del consiguiente seguimiento y la pertinente evaluación, por lo que es esencial tomar conciencia de que sin el seguimiento del cumplimiento de estas cláusulas, así como de sus efectos, la igualdad de mujeres y hombres potenciada desde la contratación pública o la actividad subvencional seguirá sin ser efectiva.

Los avances o retrocesos en fortalecer el seguimiento, en último término, dependerán, sobre todo, de la voluntad política y de su sensibilización, entendiendo las cláusulas de igualdad como herramienta para provocar cambios hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres y no como un fin en sí mismas.

A continuación se exponen las recomendaciones que al respecto se han recogido en el trabajo de campo, sobre lo que podría requerir la habilitación de un correcto sistema de seguimiento que conlleve:

- Clara voluntad política de apostar por un seguimiento y una evaluación sensibles al género como paso clave para mejorar la calidad y eficacia del gasto público. En este sentido, es fundamental que se entienda que además de verificaciones administrativas necesarias, también el seguimiento y el control se fundamenten en el desarrollo de las actuaciones técnicas y los objetivos de igualdad propuestos a alcanzar.

- Continuidad -en caso de que esté creada– de la comisión técnica o grupo de trabajo para el seguimiento y evaluación de la aplicación de las cláusulas sociales, con la encomienda especial de atender a las cláusulas de igualdad. En caso de que no esté creada, procurar su constitución.

- Sistema de seguimiento, verificación y evaluación con recomendaciones precisas. Éstas han de ser sistematizadas, formalizadas, difundidas e ir acompañadas de la explicación de procedimientos de actuación junto a herramientas. Se recomienda que cada órgano contratante o instructor incluya este sistema de seguimiento en su funcionamiento habitual. En la práctica, las técnicas de igualdad deben estar presentes a la hora de definir los contenidos a seguir y evaluar y los modos más apropiados para ello.

- Recursos humanos suficientes. Se debe dotar a la plantilla de capacidades para comprender los temas de género y las cláusulas de igualdad, así como el seguimiento de su cumplimento. La efectividad del sistema dependerá de la capacidad del equipo involucrado en el contrato para realizar el seguimiento de la implementación durante la fase de gestión del contrato.

- Seguimiento in situ, recurso muy valioso para comprobar la calidad de lo ejecutado, aunque es más complicado dotarlo de medios económicos y humanos. Como alternativas, a modo de ejemplo, se proponen la elaboración de un cuestionario de veri-

ficación o un modelo de informe técnico de realización, destinados a las personas o empresas proveedoras o subvencionadas, para que con la aportación de evidencias o documentación acreditativa puedan demostrar que han cumplido con las obligaciones adquiridas. Es una manera de conocer hasta qué punto lo exigido se cumple. Ambos, en caso de que se utilicen, han de ir acompañados de una guía orientativa diseñada para que el personal de la administración pueda evaluar la calidad, así como asesorar a entidades o personas licitadoras y beneficiarias a interpretar correctamente cada pregunta y conocer qué es lo que debe facilitar.

- Documentación administrativa en materia de cláusulas y, especialmente, sobre el seguimiento técnico de su cumplimiento de formato estándar para todos los departamentos de un mismo organismo y producto de un trabajo conjunto.

- Seguimiento sobre las condiciones de trabajo del personal de las empresas adjudicatarias o entidades subvencionadas, verificando regularmente el cumplimiento de los compromisos asumidos por el contratista o la entidad beneficiaria, como condición especial de ejecución. Este seguimiento es tan importante como el de las condiciones técnicas que, en materia de igualdad, se hayan aceptado ejecutar.

- Buena comunicación entre las partes involucradas que asesore el proceso y que se produzca entre quien representa al órgano de contratación o al órgano instructor de la subvención y las entidades o personas licitadoras y beneficiarias.

- Ejecución de la sanción prevista, siempre que en un pliego o en una convocatoria se regulen las posibles penalizaciones, en el caso de que tras el seguimiento o la verificación no haya una respuesta satisfactoria por parte de la empresa adjudicataria o la entidad subvencionada.

- El contenido para el seguimiento de las cláusulas podría ser, en un futuro, uno de los desarrollos de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

A

ANEXOS

TABLAS DE CONTRATOS DE LA MUESTRA Y SUS CLÁUSULAS DE IGUALDAD

A.1

TIPO DE CLÁUSULAS	CONTRATO	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
Especificando la igualdad o perspectiva en el título que define el contrato del contrato	• Servicio de igualdad y políticas de género (Ayto. de Abanto-Zierbena). • Contratación de un Servicio de producción de contenidos audiovisuales y retransmisiones en directo con perspectiva de género (CAE). • Servicio de actividades del Programa Gazte Bidaiak-Viajes juveniles 2015 del Instituto Foral de la Juventud con la incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres, sometida al cumplimiento de condiciones de carácter social, medioambiental y relativas a otras políticas públicas (DFA).	
Especificando, en el apartado referido al objeto del pliego, la atención a la igualdad de mujeres y hombres	• Ejecución del trabajo de campo de la encuesta de cualificación de la Población Activa 2015 (CAE). • Ejecución del trabajo de campo de la Encuesta de Familias y Hogares vascos 2015 (CAE). • Estudio de movilidad e imagen de la demanda 2016 (CAE). • Servicio Social de Base del municipio de Zierbena (Ayto. de Zierbena).	• Cláusulas adicionales relativas a la prestación objeto del contrato: Si, al respecto deberá cumplirse el artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Asimismo, deberá tenerse en cuenta el artículo 3.4 de la misma Ley, que exige la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y acciones de los poderes públicos vascos (CAE). • Mujer y familia: Orientación, información y tramitación de los distintos recursos y ayudas a los que se puede acceder para la conciliación de la vida laboral y familiar (Ayto. de Zierbena).
Especificando el perfil de personas a las que se dirige	• La prestación del servicio especializado de información y atención telefónica a mujeres víctimas de violencia de género (CAE). • Concesión de uso y gestión de los Centros de acogida y atención a personas víctimas de violencia machista (DFG). • Licitación para contratar el servicio de Intervención psicosocioeducativa y acompañamiento social a víctimas de violencia de género y, mantenimiento físico de los pisos de acogida (DFA). • Servicios de atención sociojurídica para mujeres víctimas de violencia machista (DFG).	• Víctimas de violencia machista (mujeres mayores de edad o menores emancipadas y personas que dependan de estas mujeres).

CONTRATOS CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD COMO REQUISITO PREVIO PARA LA CONTRATACIÓN (ADMISIÓN)

A.1.1

CONTRATO	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
• Contratación de un Servicio de producción de contenidos audiovisuales y retransmisiones en directo con perspectiva de género (CAE)	• Deberá acreditarse que puede poner a disposición del contrato profesionales con experiencia y formación en: Personal con formación en igualdad efectiva de mujeres y hombres (formación mínima de uno o varios cursos-presenciales u *on-line*- que sumen, al menos, 50 horas) y/o la trayectoria llevada a cabo por las personas en el desarrollo de acciones de igualdad entre mujeres y hombres (experiencia laboral mínima de seis meses), a acreditar con la presentación de titulación y/o certificado de experiencia laboral específica.
• Concesión de uso y gestión de los Centros de acogida y atención a personas víctimas de violencia machista (DFG)	• La existencia de un plan formativo para el personal a su servicio, especialmente en materia de víctimas de violencia machista e igualdad entre mujeres y hombres, así como la existencia de un plan de supervisión externa periódica para el equipo de trabajo. En los contenidos de dicho plan de formación deberá abordarse, tanto la propuesta terminológica en materia de violencia machista elaborada por la DFG, como las claves para una atención empoderante desde una perspectiva feminista.
• Servicio de igualdad y políticas de género (Ayto. de Zierbena)	• Las empresas deberán acreditar haber suscrito en los últimos tres años, como mínimo con dos entidades locales, contrato para desarrollar el Servicio de igualdad y políticas de género.

CONTRATOS CON OTRAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD COMO REQUISITO PREVIO PARA LA CONTRATACIÓN

A.1.2

CONTRATO	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
Servicio de dirección, animación y seguimiento de los Campos de Trabajo para jóvenes del Programa Azolandegiak 2015 (CAE)	• Las empresas licitadoras deberán presentar, a efectos de poder valorar convenientemente las propuestas técnicas que se formulen, un proyecto de animación por cada campo de trabajo al que se licite. El proyecto técnico deberá tener en cuenta la inclusión de alguna actividad a desarrollar en el transcurso del campo de trabajo relacionada con la promoción de la igualdad de género, la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
Limpieza de los edificios y centros de los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia durante los años 2016 y 2017 (DFB)	• Las empresas licitadoras, en la elaboración y presentación de sus respectivas propuestas, deberán hacer un uso no sexista del lenguaje.

../..

CONTRATO	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
Contratación de un Servicio de producción de contenidos audiovisuales y retransmisiones en directo con perspectiva de género (CAE)	Propuesta técnica ponderación: 49 puntos: Propuesta de inclusión de la perspectiva de género en la prestación del servicio: Hasta 4 puntos Se valorará que la propuesta de la licitadora en lo que se refiere a la prestación del servicio atienda a los criterios establecidos en el pliego técnico, ofreciendo una visión inclusiva y amplia de la acción de gobierno.
Contrato de asistencia técnica durante la realización del proceso participativo en la realización y la redacción y tramitación de la revisión de las directrices de ordenación del territorio (CAE)	Criterios de valoración de las ofertas: Medidas específicas para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las fases del proceso participativo, así como para recoger las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres a lo largo de todo el proceso. (5 puntos).
Licitación para contratar el servicio de Intervención psicosocioeducativa y acompañamiento social a víctimas de violencia de género y, mantenimiento físico de los pisos de acogida (DFA)	Evaluables mediante fórmula (hasta 50 puntos). a) Formación (12 puntos) Plan de formación de la entidad para 2016-2017. Se otorgará 1 punto por cada curso de un mínimo de 15 horas y 1.5 puntos por cada curso de un mínimo de 25 horas que incluya a las personas que integran el equipo que preste este servicio en el momento de la formación, en alguna de las siguientes materias, hasta un máximo de 12 puntos: Igualdad de mujeres y hombres, interculturalidad de género e intervención social, acogida y primeros auxilios psicosociológicos a mujeres víctimas de la violencia de género, menores y violencia de género, discapacidad y violencia de género, personas mayores y violencia de género, intervención psicosocioeducativa y acompañamiento social a mujeres víctimas de la violencia de género. b) Compromiso de la entidad con la igualdad de hombres y mujeres 1 punto: Se concederá 1 punto a las empresas licitadoras con reconocimiento de Entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres otorgado por Emakunde, de acuerdo a lo regulado por Decreto 11/2014 de 111 de febrero. Se concederá 1 punto a las empresas licitadoras que, no estando en el supuesto anterior, cuentan con el distintivo Igualdad en la empresa otorgado por el Ministerio de Igualdad de acuerdo a lo regulado por el real Decreto 1815/2009 de 26 de octubre.
Acuerdo de adjudicación del contrato de la gestión del servicio público del PMD campo de fútbol municipal de BERIO (Ayto Donostia-San Sebastián) Acuerdo de adjudicación del contrato de la gestión del servicio público del PMD campo de fútbol municipal de PUIO (Ayto Donostia-San Sebastián)	Plan de dinamización comunitaria (hasta 35 puntos): • Torneos para deportistas con licencia federada: hasta 15 puntos. En la valoración se tendrá en cuenta el número de jornadas, el número de equipos participantes y la promoción que se haga de las disciplinas de categoría femenina y/o de menor grado de implantación. • Organización de actividades recreativas puntuales: hasta 10 puntos. En la valoración se tendrá en cuenta el número de jornadas, el número de equipos participantes y la promoción que se haga de las disciplinas de categoría femenina y/o de menor grado de implantación. • Actividades dirigidas a la formación, preparación o tecnificación de deportistas, entrenadores, árbitros y técnicos: hasta 10 puntos. En la valoración se tendrá en cuenta el número de jornadas, el número de participantes y la promoción que se haga de las disciplinas de categoría femenina y/o de menor implantación.

CONTRATO	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
Servicio de Ayuda Domiciliaria (Ayto. de Zierbena)	Criterios ponderables en función de un juicio de valor: Se valorarán los siguientes apartados y la documentación a presentar: Proyecto Técnico: Hasta 49 puntos en el que se detalle la metodología de trabajo, procedimiento y organigrama de coordinación y método de evaluación, en base a los siguientes aspectos: 1.7 Orientación social. Las empresas licitadoras describirán la existencia de: Ratios de trabajadores con convenio de inserción, medidas orientadas a la conciliación familiar y laboral, medidas orientadas a las mejoras de las condiciones laborales, participación de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas. Promoción del euskera (desarrollo del programa).
Servicio Social de Base del municipio de Zierbena (Ayto. de Zierbena)	Para el presente criterio, se valorarán los siguientes aspectos: (…) 1.5.- Orientación social. Las empresas licitadoras describirán la existencia de: Ratios de trabajadores con convenio de inserción, medidas orientadas a la conciliación familiar y laboral, medidas orientadas a las mejoras de las condiciones laborales, participación de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas. Promoción del euskera (desarrollo del programa).
Dinamización del proyecto denominado Herramientas para el fomento del empleo joven en la comarca Nerbioi Ibaizabal (Ayto. de Arrigorriaga)	Tenencia de certificación, reconocimientos oficiales y plataformas sociales en las siguientes categorías: De 0 a 1 punto. Certificación o reconocimiento en temas de igualdad, euskara o como entidad de carácter social. A razón de cada acreditación 0,33 puntos hasta un total de 1 punto.

CONTRATOS DE LA CAE CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA DEFINICIÓN DE LAS CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD CONTRATADA

A.1.3

Nº DE CONTRATOS Y CATEGORÍA DE CLÁUSULAS	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
27 contratos de la CAE, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, incluyen cláusulas relacionadas con las **políticas laborales y de gestión igualitarias: Acceso y calidad de empleo**	En la ejecución del contrato, la empresa contratista o subcontratista garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. Asimismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista o subcontratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución.

../..

Nº DE CONTRATOS Y CATEGORÍA DE CLÁUSULAS	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
27 contratos de la CAE, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, incluyen cláusulas relacionadas con la **prevención del acoso sexual**	Asimismo, se garantizará la adopción por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de más de 10 trabajadores y trabajadoras, de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en relación con las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, o el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del acoso.
27 contratos de la CAE, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, incluyen cláusulas relacionadas con que, si es necesaria la contratación de personal y si la empresa cuenta con una plantilla desequilibrada por razón de sexo, **se contrate a una mujer o transformar, al menos una contratación temporal de una mujer en contratación indefinida**	En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa contratista o subcontratista cuente con una representación desequilibrada de mujeres en plantilla, deberá realizar para la ejecución del contrato, y durante todo el plazo de ejecución, al menos una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquélla que cuente con una representación o presencia de mujeres inferior al 40% de la misma.
10 contratos de la CAE, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, hacen alusión al uso no sexista del lenguaje	Cumplimiento del artículo 18.4 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres por el que se regula el uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan los poderes públicos vascos directamente o a través de terceras partes o entidades.
7 contratos de la CAE, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, hacen alusión a la **obligatoriedad de desagregar los datos por sexo**	Se atenderá a su posibilidad de desagregación por sexo, según lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.
4 contratos de la CAE, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución hacen alusión a la integración de la perspectiva de género **en los informes, estudios y estadísticas**	En particular, subrayamos que el articulado de la Ley insta a la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en los estudios y estadísticas.
6 contratos de la CAE, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, hacen alusión explícita a **la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto/servicio a contratar**	**Servicio de dirección, animación y seguimiento de los Campos de Trabajo para jóvenes del Programa Azolandegiak 2015:** El proyecto técnico deberá tener en cuenta la inclusión de alguna actividad a desarrollar en el transcurso del campo de trabajo relacionada con la promoción de la igualdad de género, la corresponsabilidad y la ética del cuidado. **Servicio de dirección, animación y seguimiento de los Campos de Trabajo para jóvenes del Programa Azolandegiak 2015.** Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que se produzcan durante la ejecución del contrato, deberán emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

../..

Nº DE CONTRATOS Y CATEGORÍA DE CLÁUSULAS	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
	Contratación de un Servicio de producción de contenidos audiovisuales y retransmisiones en directo con perspectiva de género Entre los objetivos de la actividad, se incluirán objetivos específicos en materia de igualdad. Los informes que se pudieran elaborar en el marco del proyecto, deberán aportar datos desagregados por sexo; Se diseñarán estrategias para asegurar la participación de las mujeres y los hombres en función de las necesidades de género. **Estudio de movilidad e imagen de la demanda 2016. Ejecución del trabajo de campo de la Encuesta de Familias y Hogares vascos 2015. Ejecución del trabajo de campo de la Encuesta de Cualificación de la Población Activa 2015.** Deberá tenerse en cuenta el artículo 3.4 de la misma Ley, que exige la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y acciones de los poderes públicos vascos.

CONTRATOS DE DIPUTACIONES FORALES CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA DEFINICIÓN DE LAS CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD CONTRATADA

A.1.4

Nº DE CONTRATOS Y CATEGORÍA DE CLÁUSULAS	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
6 de los contratos de las Diputaciones Forales, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, incluyen **cláusulas relacionadas con las políticas laborales y de gestión igualitarias: Acceso y calidad de empleo**	El contratista adjudicatario aplicará en la ejecución del contrato las condiciones especiales que, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras de tipo social o medioambiental (DFA). En la ejecución del contrato la empresa contratista, o subcontratista, garantizará la igualdad entre hombres y mujeres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral (DFB).
3 de los contratos de las Diputaciones Forales, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, incluyen cláusulas **relacionadas con la prevención del acoso sexual**	La empresa adjudicataria deberá acreditar el protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo donde se arbitren los procedimientos específicos para su prevención y donde se dé cauce a las denuncias o reclamaciones que pueden formular quienes hayan sido objeto del mismo (DFA).

../..

Nº DE CONTRATOS Y CATEGORÍA DE CLÁUSULAS	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
3 de los contratos de las Diputaciones Forales, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, **establecen cláusulas especiales sobre la acreditación de un Plan de Igualdad vigente cuando las empresas licitadoras tienen más de 250 personas de plantilla y/o medidas**	Si la empresa adjudicataria cuenta con más de 250 personas de plantilla deberá acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en la Ley 3/2007, para la igualdad entre hombres y mujeres (DFA). Entre estas medidas, las empresas de más de 125 personas de plantilla deberán tener elaborados planes o adoptadas medidas de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización de la empresa. Estas medidas deberán ser acreditadas documentalmente mediante el propio Plan de Igualdad, Convenio Colectivo, pacto o cualquier tipo de Acuerdo o Reconocimiento de condiciones otorgadas por la empresa a favor de las trabajadoras y trabajadores (DFA).
7 de los contratos de las Diputaciones Forales, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, hacen alusión al **uso no sexista del lenguaje**	En toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, la empresa o entidad adjudicataria deberá emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género (DFA). La persona o empresa contratista tendrá en cuenta la perspectiva de género en todos los informes, escritos, recogida de datos, estadísticas, etc. que se deriven de la ejecución del contrato, realizando un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzcan (DFG). La empresa adjudicataria a lo largo de la vigencia del contrato deberá hacer un uso no sexista del lenguaje en cualquier documento definitivo escrito y/o digital, y deberá desagregar los datos por sexo en cualquier estadística referida a personas que se genere, todo ello al amparo del artículo 2.3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el que se señalan los principios generales que deberán respetarse (DFB).
4 de los contratos de las Diputaciones Forales, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, hacen alusión a la obligatoriedad de **desagregar los datos por sexo**	La empresa deberá desagregar los datos por sexo en cualquier estadística referida a personas que se genere (DFB). Se incluirán en los modelos de valoración, aspectos evaluables referidos a las actividades de fomento de la igualdad, utilizando un lenguaje no sexista y desagregando la información por sexo (DFA)
3 de los contratos de las Diputaciones Forales, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, hacen alusión a la integración de la **perspectiva de género en los informes, estudios y estadísticas**	La persona o empresa contratista tendrá en cuenta la perspectiva de género en todos los informes, escritos, recogida de datos, estadísticas, etc. que se deriven de la ejecución del contrato, realizando un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzcan (DFG). Memoria: La empresa adjudicataria presentará, una vez finalizado el servicio y, en todo caso, antes del 16-10-2015: Indicadores de género y datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias, o del personal prestador del servicio, que posibiliten evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas. Esta parte de la memoria de impacto de género deberá ser realizada por personal con formación específica en materia de igualdad (DFA).

../..

Nº DE CONTRATOS Y CATEGORÍA DE CLÁUSULAS	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
1 de los contratos de las Diputaciones Forales, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, visibiliza la **incorporación de la perspectiva de género en el proyecto/servicio a contratar**	**Servicio de actividades del Programa Gazte Bidaiak-Viajes juveniles 2015 del Instituto Foral de la Juventud con la incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres, sometida al cumplimiento de condiciones de carácter social, medioambiental y relativas a otras políticas públicas (DFA)** La empresa presentará, en su oferta, un proyecto desarrollando las siguientes pautas básicas: A) Objetivos generales y específicos: El objetivo esencial de las actividades que se definen en estos pliegos es el de proporcionar a los y las jóvenes alavesas participantes en GAZTE BIDAIAK un espacio lúdico integrador, sin exclusiones, donde se trabajen objetivos como (…) el trabajo en la igualdad de género, en coeducación en igualdad. B) Modelo de evaluación: Además, se incluirá en el proyecto un modelo de evaluación de la actividad que se pasará a los y las participantes el último día de actividad. Se incluirán en los modelos de valoración, aspectos evaluables referidos a las actividades de fomento de la igualdad, utilizando un lenguaje no sexista y desagregando la información por sexo. B) Memoria de las actividades: Tercera fase: La empresa adjudicataria presentará, una vez finalizado el servicio y, en todo caso, antes del 16-10-2015: indicadores de género y datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias, o del personal prestador del servicio, que posibiliten evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas. Esta parte de la memoria de impacto de género deberá ser realizada por personal con formación específica en materia de igualdad. C) Condiciones esenciales del servicio en materia de igualdad - La empresa adjudicataria adaptará la programación y actividades, a los materiales didácticos en materia de integración de la perspectiva de género en las acciones de ocio y tiempo libre, que se facilite desde el Instituto Foral de la Juventud, en concreto a la Guía Práctica para el monitorado, de prevención de la violencia sexista en las actividades de tiempo libre, publicada por el IFJ. -La empresa adjudicataria se obliga a la utilización de un lenguaje no sexista en toda la documentación relacionada con el contrato, así como desagregar por sexo toda la información generada y usada. - La empresa adjudicataria deberá cumplir los aspectos relativos a la igualdad de género junto con el resto de las condiciones de ejecución consideradas como esenciales. D) La empresa adoptará las medidas necesarias para asegurar una presencia igualitaria de hombres y mujeres en el monitorado.

../..

Nº DE CONTRATOS Y CATEGORÍA DE CLÁUSULAS	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
1 de los contratos de las Diputaciones Forales, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, **establece penalizaciones en caso de incumplimiento de las cláusulas de igualdad**	**Servicio de atención de llamadas telefónicas recibidas por la Diputación Foral de Álava:** Se establecen penalizaciones:-En caso de incumplimiento de la obligación de uso no sexista del lenguaje, se impondrá una penalidad del 0,1% del importe del contrato correspondiente al ejercicio en que se produzca el incumplimiento.-En caso de no acreditar la existencia en la empresa de un protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo, se impondrá una penalización del 0,1% del importe del contrato correspondiente al ejercicio en que se produzca el incumplimiento por cada mes o fracción de retraso en la presentación del mismo tras el requerimiento de la Diputación Foral de Álava.-En caso de no acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en la Ley 3/2007 (cuando la acreditación sea exigible por el número de personas de plantilla de la empresa) se impondrá una penalización del 0,1% del importe del contrato correspondiente al ejercicio en que se produzca el incumplimiento por cada mes o fracción de retraso en la acreditación tras el requerimiento de la Diputación Foral de Álava.

CONTRATOS DE LOS AYUNTAMIENTOS CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA DEFINICIÓN DE LAS CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD CONTRATADA

A.1.5

Nº DE CONTRATOS Y CATEGORÍA DE CLÁUSULAS	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
4 de los contratos de los ayuntamientos, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, incluyen cláusulas **relacionadas con las políticas laborales y de gestión igualitarias: Acceso y calidad de empleo**	En la ejecución del contrato, la entidad concesionaria o subconcesionaria garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanecía, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral. Asimismo, durante la ejecución del contrato la entidad concesionaria o subconcesionaria mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución (Ayto. de Donostia-San Sebastián). El contratista deberá cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ayto de Bilbao).
2 Contratos de los ayuntamientos, incluyen cláusulas **relacionadas con la prevención del acoso sexual**	Está obligada al establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del acoso. (Ayto. de Donostia-San Sebastián).

../..

Nº DE CONTRATOS Y CATEGORÍA DE CLÁUSULAS	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
6 de los contratos de los ayuntamientos, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, incluyen cláusulas **relacionadas con que, si es necesaria la contratación de personal y si la empresa cuenta con una plantilla desequilibrada por razón de sexo, se contrate a una mujer o transformar, al menos una contratación temporal de una mujer en contratación indefinida**	En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la entidad concesionaria o subconcesionaria cuente con una representación desequilibrada de mujeres en plantilla, deberá realizar para la ejecución del contrato, y durante todo el plazo de ejecución, al menos una nueva contratación de mujer o trasformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuente con una representación o presencia de mujeres inferior al 40% de la misma (Ayto. de Donostia-San Sebastián). En el supuesto de que se haya establecido en la CARÁTULA la procedencia de la inclusión de condiciones especiales de ejecución de inserción socio-laboral en este contrato, la empresa adjudicataria adquirirá el compromiso de incorporar al menos un 20 por ciento de personas desempleadas que se encuentren en especial dificultad para acceder al empleo (Ayto. de Vitoria).
3 de los contratos de los ayuntamientos, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, **establecen cláusulas especiales sobre la acreditación de un Plan de Igualdad vigente cuando las empresas licitadoras tienen más de 250 personas de plantilla y/o medidas**	La empresa contratista con más de 250 personas de plantilla, deberán justificar que dispone de un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el contenido previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (Ayto. de Bilbao).
3 de los contratos de los ayuntamientos, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, hacen alusión al **uso no sexista del lenguaje**	El contratista garantizará que en la ejecución del contrato la documentación, publicidad, imagen o materiales se realice un uso no sexista del lenguaje, se evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y se fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género (Ayto. de Bilbao).
1 de los contratos de los ayuntamientos, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, **explícita a la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto/servicio a contratar**	**Servicio de igualdad y políticas de género** (Ayto. de Zierbena). El personal adscrito al servicio (...) deberá tener formación específica en igualdad de 180 horas. Esta cláusula tiene la condición de esencial. El incumplimiento de la misma facultará al ayuntamiento para la rescisión del contrato. **Gestión y desarrollo del programa de intervención social para personas en riesgo y/o situación de exclusión residencial en el municipio de Bilbao; Servicio consistente en la programación y coordinación de actividades cinematográficas del Festival de Cine Fantástico de Bilbao (FANT 2016); Suministro material bibliográfico, audiovisual y multimedia, en cualquier lengua, y para todas las edades, con destino a formar parte de la colección de las bibliotecas de la Red de Bibliotecas Municipales de Bilbao** (Ayto. de Bilbao). El contratista garantizará que en la ejecución del contrato la documentación, publicidad, imagen o materiales se realice un uso no sexista del lenguaje, y se evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y se fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

../..

Nº DE CONTRATOS Y CATEGORÍA DE CLÁUSULAS	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
3 de los contratos de los ayuntamientos, con cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución, **establecen Causas de resolución del contrato**	**Acuerdo de adjudicación del contrato de la gestión del servicio público del PMD campo de fútbol municipal de BERIO/PUIO.** Toda actuación que suponga discriminación (…) por razón de sexo (Ayto. de Donostia-San Sebastián). **Servicio de igualdad y políticas de género** (Ayto. de Zierbena). El personal adscrito al servicio (...) deberá tener formación específica en igualdad de 180 horas. Esta cláusula tiene la condición de esencial. El incumplimiento de la misma facultará al ayuntamiento para la rescisión del contrato.

TABLAS DE SUBVENCIONES DE LA MUESTRA Y SUS CLÁUSULAS DE IGUALDAD

A.2

SUBVENCIONES CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN EL OBJETO

A.2.1

TABLA 30. Subvenciones con cláusulas de igualdad en el objeto

TIPO DE CLÁUSULAS	SUBVENCIÓN	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
Especificando la igualdad en la definición de la subvención	• Ayudas a procesos de cambio organizacional pro-equidad de género en las entidades vascas de cooperación al desarrollo 2015 (CAE). • Proyectos de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018 (CAE). • Contratación de un Servicio de producción de contenidos audiovisuales y retransmisiones en directo con perspectiva de género (CAE). • Actuaciones que fomenten la igualdad de mujeres y hombres (Asociaciones) (DFG). • Actuaciones que fomenten la igualdad de mujeres y hombres (Ayuntamientos) (DFG). • Proyectos y programas que fomenten la igualdad en el deporte (DFG). • Subvenciones de actividades y proyectos en materia de igualdad de género (Ayto. de Vitoria-Gasteiz). • Servicio de igualdad y políticas de género (Ayto. de Abanto-Zierbena). • Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a programas, proyectos y actividades de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Ayuntamiento (Ayto. de Arrigorriaga). • Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015 Igualdad (DFG).	
Especificando el perfil de personas/entidades beneficiarias a las que se dirige	• Ayudas económicas a las mujeres víctimas de la violencia de género (CAE). • Subvenciones en materia de mujer y familia, dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para 2015 (DFB).	• Víctimas de violencia. • Mujeres y familia. • Asociaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro cuyo único fin sea promover la igualdad de mujeres y hombres. • Centros educativos para promover la coeducación.

../..

TIPO DE CLÁUSULAS	SUBVENCIÓN	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS
Especificando en el apartado referido al objeto de la orden, la atención a la igualdad de mujeres y hombres	• Subvenciones dirigidas a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas a la sensibilización y a la convivencia intercultural Ejercicio 2015 (DFA). • Subvenciones dirigidas a ayuntamientos, cuadrillas de Álava y Condado de Treviño para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas a la sensibilización y a la convivencia intercultural. Ejercicio 2015 (DFA). • Subvención para ayudar a sufragar los gastos ocasionados por la organización y celebración de programas y/o actividades que tengan lugar en barrios y barrios-pueblos del término municipal de Vitoria-Gasteiz-ayuntamiento (Ayto. de Vitoria-Gasteiz). • Subvenciones para proyectos o servicios dirigidos a la juventud. Ayuntamiento (Ayto. de Vitoria-Gasteiz). • Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Cooperación. Ayuntamiento (Ayto. de Donostia-San Sebastián). • Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Participación Ciudadana (Ayto. de Donostia-San Sebastián). • Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Diversidad Cultural (Ayto. de Donostia-San Sebastián).	• La presente convocatoria tiene por objeto las subvenciones, en libre concurrencia, para la realización de proyectos de cooperación para el desarrollo que promuevan de forma transversal, la equidad de género, la sostenibilidad ecológica y social, los derechos humanos y la no-violencia activa. • Así pues, serán subvencionables aquellos proyectos que tengan como objetivos: – Fomentar la igualdad. – Elaborar diagnósticos y planes de igualdad. – Desarrollar proyectos y/o acciones dirigidas al fomento de la participación de las mujeres en el deporte. • Actividades subvencionables en materia de mujer: a) Servicio de Asesoría Jurídica dirigida a mujeres en las que concurre determinada problemática social que motiva su vulnerabilidad, b) Actividades de promoción, capacitación, formación, sensibilización y divulgación, encaminadas a conseguir la plena integración social del colectivo de mujer en situación de riesgo, c) Actividades de apoyo, dirigidas a mujeres cuidadoras no profesionales que se encargan del cuidado de personas familiares dependientes. • Proyectos que promuevan la corresponsabilidad de la población joven, hombres y mujeres, en el ámbito doméstico y el reparto y asunción de responsabilidades entre ambos sexos en las dinámicas grupales. • No podrán ser subvencionados los proyectos o actividades que no incorporen la perspectiva de género y promuevan una imagen estereotipada y pasiva de las mujeres.

SUBVENCIONES CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD COMO REQUISITO PREVIO PARA LA SUBVENCIÓN (ADMISIÓN)

A.2.2

SUBVENCIÓN	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS SOBRE PROHIBICIÓN PARA CONCURRIR
• Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Diversidad Cultural (Ayto. de Donostia-San Sebastián) • Subvenciones dirigidas a ayuntamientos, cuadrillas de Álava y Condado de Treviño para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas a la sensibilización y a la convivencia intercultural (DFA) • Proyectos de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018 (CAE) • Subvenciones para el desarrollo de los planes de acción de las Agendas Locales 21 (DFG) • Concesión de subvenciones a las personas jurídicas privadas que desarrollan proyectos de promoción del euskera en ámbitos relacionados con el ocio, tiempo libre y deportes (Ayto. de Vitoria-Gasteiz)	• Se desarrollará en el marco de la Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cuyo artículo 24.2 establece que, las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento, así como en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y del III Plan de Igualdad 2014-2018 del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián. • Declaración firmada del cumplimiento de la normativa en materia de Igualdad (DFA). • Las entidades solicitantes no podrán estar sancionadas ni penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas; ni estar incursos en prohibición legal alguna que les inhabilite para ello, con expresa referencia a las que se hayan producido por discriminación de sexo de conformidad con lo dispuesto en la Disposición final sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (CAE). • Dichas entidades no podrán estar incursas en ninguna de las prohibiciones para obtener la condición de beneficiaria previstas en el artículo 12 de la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa, en el artículo 26 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y en el resto de la normativa vigente (DFG). • No podrán ser beneficiarias de subvención aquellas entidades que impidan la presencia y/o participación de mujeres o de hombres en términos de igualdad, en el seno de dichas entidades, salvo aquellas compuestas por miembros de un solo sexo, cuyo objeto principal sea la promoción de los intereses y necesidades de las mujeres o de los hombres en la consecución del principio de igualdad (Ayto. de Vitoria-Gasteiz).

../..

SUBVENCIÓN	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS SOBRE PROHIBICIÓN PARA CONCURRIR
• Actuaciones que fomenten la igualdad de mujeres y hombres (Asociaciones) (DFG) • Actuaciones que fomenten la igualdad de mujeres y hombres (Ayuntamientos) (DFG) • Proyectos de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018 (CAE) • Subvenciones dirigidas a ayuntamientos, cuadrillas de Álava y Condado de Treviño para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas a la sensibilización y a la convivencia intercultural (DFA) • Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Igualdad (Ayto. de Donostia-San Sebastián) • Subvenciones de actividades y proyectos en materia de igualdad de género (Ayto. de Vitoria-Gasteiz) • Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Entidad Pública Empresarial Donostia Kultura. (Ayto. de Donostia-San Sebastián)	• Podrán solicitar las subvenciones contempladas en estas bases las asociaciones y federaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 22 de junio, de Asociaciones de Euskadi, y las fundaciones cuyo único fin y ámbito de actuación sea la promoción de la igualdad para mujeres y hombres, y estén incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 12/1994, de 17 de junio, de Fundaciones del País Vasco (DFG). • Evidenciar mediante declaración responsable, incluida en la solicitud, se acreditarán las siguientes obligaciones: h) Contar con una persona responsable de coeducación y prevención de violencia de género en el centro, que deberá reunir las siguientes condiciones: Estabilidad y conocimiento del centro, sensibilidad y competencias para dinamizar, coordinar y liderar el proceso, i) Contar con una persona representante de igualdad en el Órgano Máximo de Representación (OMR) del centro, j) Contar con una comisión de Igualdad con representación de toda la comunidad educativa (CAE). • Las solicitudes deberán acompañarse de la siguiente documentación: e) Declaración responsable firmada por la persona representante legal de la entidad en la que se acredite el compromiso de la misma con la igualdad de género (incluida en Anexo I) (DFA). • Podrán ser beneficiarias de subvención: Las asociaciones de mujeres constituidas sin ánimo de lucro, incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007 de Asociaciones de Euskadi, de 22 de junio. Las asociaciones mixtas, siempre que cuenten con secretaría de mujeres, delegación o cualquier otro órgano de funcionamiento autónomo creado con el objetivo de promover la participación activa de las mujeres en el movimiento asociativo mixto y la realización de proyectos o actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito asociativo vecinal, cultural, deportivo, educativo, social, etc. La existencia, fines y funcionamiento autónomo de este órgano deberán estar expresamente contemplados en los estatutos de la asociación y su constitución efectiva debidamente acreditada (Ayto. de Donostia-San Sebastián). • Serán asociaciones beneficiarias de esta convocatoria 4.1. las asociaciones de mujeres y aquellas otras asociaciones que acrediten una trayectoria a favor del objetivo de igualdad de género (Ayto. de Donostia-San Sebastián). • La solicitud deberá ir acompañada de la siguiente documentación: Los criterios de igualdad de mujeres y hombres en la estructura y funcionamiento de la asociación (Ayto. de Donostia-San Sebastián).

../..

SUBVENCIÓN	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS SOBRE PROGRAMAS/PROYECTOS NO SUBVENCIONABLES
• Subvenciones de actividades y proyectos en materia de igualdad de género (Ayto. de Vitoria-Gasteiz) • Subvenciones para el desarrollo de proyectos sociales en Vitoria-Gasteiz (Ayto. de Vitoria-Gasteiz) • Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Diversidad Cultural (Ayto. de Donostia-San Sebastián) • Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Igualdad (Ayto. de Donostia-San Sebastián)	• No serán objeto de subvención: a) Los proyectos que no cuenten con una clara perspectiva feminista o de igualdad de género, d) Los proyectos destinados en exclusiva a las personas socias de la asociación solicitante, si el objetivo no es la mejora de la adecuación de la asociación al principio de igualdad, así como de su funcionamiento y actividad. (Ayto. de Vitoria-Gasteiz). • No serán objeto de la presente convocatoria: Aquellos proyectos o actividades que incumplan la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. • Para la realización, a lo largo del ejercicio 2015, de actividades y proyectos que favorezcan el avance del objetivo de igualdad de género, podrán solicitar las subvenciones reguladas en la presente convocatoria las asociaciones constituidas sin ánimo de lucro, incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 22 de junio, de Asociaciones de Euskadi, que estén inscritas en el registro municipal de entidades ciudadanas y tengan su ámbito de actuación en el municipio de Vitoria-Gasteiz. • No podrán ser subvencionados los proyectos o actividades que no incorporen la perspectiva de género y promuevan una imagen estereotipada y pasiva de las mujeres.

SUBVENCIONES CON OTRAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD COMO ELEMENTO DE VALORACIÓN

A.2.3

SUBVENCIÓN	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS QUE INCIDEN EN CAMBIOS ESTRUCTURALES (CARÁCTER SOCIAL)
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Cooperación (Ayto. de Donostia-San Sebastián)	El proyecto contribuye a la generación de procesos y de espacios de participación real de las mujeres y de los hombres de la población destinataria. Las mujeres tienen un papel protagonista como sujeto político, social y económico del desarrollo. El proyecto fomenta la participación de las mujeres en los espacios de decisión en el ámbito comunitario y público. El proyecto incluye la realización de acciones de capacitación para lograr el empoderamiento de las mujeres. El proyecto incluye la realización de acciones de capacitación para lograr la deconstrucción de la masculinidad hegemónica y la promoción de nuevos modelos de masculinidad igualitaria de los hombres.
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Derechos Humanos. (Ayto. de Donostia-San Sebastián)	La introducción en el proyecto de valores sociales, la perspectiva de género y que fomente la participación activa de las mujeres desde posiciones no estereotipadas, contribuyendo a su empoderamiento. Proyectos que propicien el empoderamiento de las mujeres.
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Igualdad. (Ayto. de Donostia-San Sebastián)	Proyectos que fomenten la sensibilización e implicación de los hombres en materia de igualdad. Proyectos que contemplen elementos que faciliten la conciliación y/o la corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal. Proyectos que contemplen la difusión de los derechos de las mujeres, de la historia del movimiento de mujeres y del pensamiento feminista, así como la generación de referencias y genealogías de mujeres.
Subvenciones dirigidas a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas a la sensibilización y a la convivencia intercultural. Ejercicio 2015 (DFA)	Proyectos con especial atención a la cuestión de los roles y estereotipos asignados por sexo.

../..

SUBVENCIÓN	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS QUE INCIDEN EN CAMBIOS ESTRUCTURALES (CARÁCTER SOCIAL)
Proyectos y programas que fomenten la igualdad en el deporte (DFG)	Incidencia del proyecto en el fomento de la igualdad en el deporte. Evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres y fomentar una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad. Proyectos o acciones orientadas a producir cambios estructurales en la organización deportiva y que favorezcan la participación de las mujeres en el ámbito deportivo.
Convocatoria pública de ayudas para la organización de cursos, jornadas, congresos y seminarios relacionados con las actividades de los servicios sociales 2015 (DFA)	Si se trata de una actividad que contribuye al avance por la igualdad entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad o la ruptura de estereotipos: 5 puntos.
Ayudas a Asociaciones o Fundaciones para contribuir al desarrollo de programas y actividades dirigidas a Personas con Discapacidad Convocatoria 2015 (DFA)	Promover programas y acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad. Impulsar y realizar acciones que visibilicen y favorezcan a las mujeres con diversidad funcional. Prevenir e intervenir frente a la violencia de género a mujeres con discapacidad.
Ayudas dirigidas a Asociaciones o Fundaciones para contribuir al desarrollo de programas y actividades dirigidas a Personas Mayores Convocatoria 2015 (DFA)	Promover la participación, el bienestar y la formación de las personas mayores, fomentando la igualdad y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Promover programas y acciones que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Prevenir e intervenir frente a la violencia de género a las mujeres mayores.
Subvenciones para la atención e integración social del colectivo de personas con discapacidad para 2015	Política de contratación del personal (tipología contratos, incorporación de personas con discapacidad y porcentaje de mujeres en la composición de la plantilla de la entidad): Hasta un máximo de 15 puntos.

../..

SUBVENCIÓN	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS QUE INCIDEN EN CAMBIOS ESTRUCTURALES (Cultura organizacional)
Ayudas a procesos de cambio organizacional pro-equidad de género en las entidades vascas de cooperación al desarrollo 2015 (CAE)	Experiencia de la persona física o jurídica externa en la elaboración de diagnósticos de género, planes de igualdad de mujeres y hombres (hasta 20 puntos): Se acredita que la persona física o jurídica externa ha participado como autora en la elaboración de al menos tres diagnósticos de género y tres planes de igualdad de mujeres y hombres (15 puntos). Ha participado como autora en la elaboración de al menos un Plan de Igualdad de mujeres y hombres y/o un diagnóstico de género (5 puntos). Ha participado como autora en la elaboración de al menos un Plan de Igualdad de mujeres y hombres y/o un diagnóstico de género de alguna ONGD (5 puntos adicionales). La persona física o jurídica externa que va a dinamizar el proceso acredita al menos un año de experiencia contratada como Referente de Género en alguna ONGD (15 puntos). Experiencia de al menos un año como personal técnico contratado en alguna ONGD, y su participación durante ese tiempo en el grupo interno de género o estructura similar de esa organización (10 puntos).
Proyectos de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018 (CAE)	Trayectoria del centro y definición de necesidades (hasta 2,5 puntos). Se valorará: I) La trayectoria del centro en el impulso de actuaciones, programas, proyectos, formación, etc. en las siguientes materias: Coeducación, igualdad de mujeres y hombres, prevención de violencia de género, diversidad sexual, relaciones afectivo sexuales. (hasta 0,75 punto, II) Participación en los seminarios de coeducación y prevención de la violencia de género organizados por los Berritzegune zonales (hasta 0,50 puntos).
Proyectos integrales de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017 (CAE)	Se valorará: La trayectoria del centro en el impulso de actuaciones, programas, proyectos, formación, etc. en las siguientes materias: Coeducación, igualdad de mujeres y hombres, prevención de violencia de género, diversidad sexual, relaciones afectivo sexuales. (Hasta 1 punto). Participación en los seminarios de coeducación y prevención de la violencia de género organizados por los Berritzegune zonales. (Hasta 0,50 puntos).
Subvenciones de actividades y proyectos en materia de igualdad de género (Ayto. de Vitoria -Gasteiz)	Asociaciones de mujeres: Trayectoria de actividad de la asociación: Trayectoria de la actividad de la asociación en relación al feminismo y la igualdad de género en los últimos dos años (15 puntos). Asociación mixta: Adecuación de la organización al principio de igualdad: Presencia de mujeres superior a un 40 por ciento en la Junta Directiva de la asociación (5 puntos).
Ayudas a Organismos Internacionales del sistema de las Naciones Unidas y a personas jurídicas vinculadas a ellos, para becar a las personas cooperantes voluntarias que participen en proyectos de desarrollo de dichos Organismos Internacionales en países empobrecidos (CAE)	1- a) Perfil profesional adecuado a la labor a desempeñar indicada por la oficina del Organismo Internacional, con su correspondiente titulación académica: Hasta 20 puntos. b) 10 puntos: Si la labor se inserta en programas o proyectos que se enmarquen en los sectores de actuación siguientes: Derechos universales, gobernanza democrática y poder local, desarrollo económico local, protección y conservación ambiental, empoderamiento de las mujeres. 2- a) Formación específica en el ámbito de la cooperación para el desarrollo o de género: Hasta 20 puntos. b) hasta 5 puntos: Si acredita haber realizado cursos específicos relacionados con el ámbito de la cooperación para el desarrollo o de género. Cursos de duración entre 20 y 40 horas: 1 punto por curso. Cursos de duración entre 41 y 60 horas: 2 puntos por curso. Cursos de duración igual o superior a 61 horas: 4 puntos.

../..

SUBVENCIÓN	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS QUE INCIDEN EN CAMBIOS ESTRUCTURALES (Cultura organizacional)
Ayudas dirigidas a asociaciones y fundaciones del ámbito de los Servicios sociales para contribuir a su mantenimiento. Convocatoria 2015 (DFA)	Que al menos el 40 por ciento de los miembros de la junta directiva de la entidad sean mujeres. Plan de igualdad o actividades específicas encaminadas a la consecución de la misma.
Subvenciones dirigidas a ayuntamientos, cuadrillas de Álava y Condado de Treviño para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas a la sensibilización y a la convivencia intercultural. Ejercicio 2015 (DFA)	Compromiso de la entidad con la igualdad de género: La entidad o entidades con un compromiso claro, recogiéndose los posibles contenidos de dicho compromiso en el Anexo I (declaración responsable), verán incrementada su puntuación en 2 puntos.
Subvenciones de actividades y proyectos en materia de igualdad de género (Ayto. de Vitoria-Gasteiz)	Asociaciones de mujeres: Trayectoria de actividad de la asociación: Trayectoria de la actividad de la asociación en relación al feminismo y la igualdad de género en los últimos dos años (15 puntos). Asociación mixta: Adecuación de la organización al principio de igualdad: Presencia de mujeres superior a un 40 por ciento en la Junta Directiva de la asociación (5 puntos). Medidas realizadas en los últimos dos años para la adecuación de la asociación y su funcionamiento al principio de igualdad y/o medidas a llevar a cabo en 2015 (5 puntos). Trayectoria de la actividad de la asociación en relación al feminismo y la igualdad de género en los últimos dos años (5 puntos).
Subvenciones en materia de mujer y familia dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para 2015 (DFB)	Compromiso de la entidad solicitante con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres que se acreditará mediante la aportación del certificado descrito en el artículo 8b) del presente Decreto Foral.

SUBVENCIÓN	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS QUE INCIDEN EN CAMBIOS PROCEDIMENTALES O EN LOS INSTRUMENTOS
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro-2015. Igualdad. Ayto. de Donostia-San Sebastián	Proyectos que tengan en cuenta la interseccionalidad, incorporando dimensiones como edad, inmigración, identidad sexual y de género, diversidad funcional, pobreza o exclusión social. Incorporación de la perspectiva de género a lo largo del desarrollo del proyecto (justificación, objetivos, actividades, metodología, evaluación, perfil profesional del equipo técnico o personas a contratar). Proyectos que propicien la participación y sensibilización de las mujeres.
Actuaciones que fomenten la igualdad de mujeres y hombres (Asociaciones)-DFG	Si el proyecto está enfocado al trabajo exclusivo con mujeres desde una perspectiva empoderante: hasta 10 puntos. Si el proyecto contempla el diseño y desarrollo de estrategias que impliquen la participación de las mujeres en condiciones y posiciones potenciales de mayor desigualdad o alejadas, tradicionalmente de las instituciones (jóvenes, migrantes, gitanas, cuidadoras, trabajadoras del sexo, trabajadoras domésticas, etc.).

../..

SUBVENCIÓN	EJEMPLOS DE CLÁUSULAS QUE INCIDEN EN CAMBIOS PROCEDIMENTALES O EN LOS INSTRUMENTOS
Proyectos y programas que fomenten la igualdad en el deporte (DFG)	Adecuación del proyecto presentado con el Plan de Igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Garantizar el uso no sexista del lenguaje en todas las actuaciones subvencionadas, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres y fomentar una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad. Proyectos de investigación orientados a generar conocimiento sobre la situación de las mujeres en el ámbito deportivo.
Subvenciones dirigidas a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas a la sensibilización y a la convivencia intercultural. Ejercicio 2015 (DFA)	Explicación clara y concisa del contexto y de la realidad presente en el municipio o municipios del territorio a que dicho proyecto haga referencia, y contribución a solucionar o mejorar la necesidad planteada. Será requisito considerar la perspectiva de género. Incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el proyecto. Se valorará en el conjunto del proyecto la manera en que se ha considerado la perspectiva de igualdad de género (datos desagregados por sexo, lenguaje inclusivo, formación en género de personas implicadas, etc.).
Subvenciones dirigidas a ayuntamientos, cuadrillas de Álava y Condado de Treviño para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas a la sensibilización y a la convivencia intercultural. Ejercicio 2015 (DFA)	Incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el proyecto (hasta 3 puntos): Además de lo señalado en los puntos 2 y 4 anteriores, se valorará en el conjunto del proyecto la manera en que se ha considerado la perspectiva de igualdad de género (datos desagregados por sexo, lenguaje inclusivo, formación en género de personas implicadas, etc.) con especial atención a la cuestión de los roles y estereotipos asignados por sexo.
Actuaciones que fomenten la igualdad de mujeres y hombres (Ayuntamientos)-DFG	Si el proyecto contempla el diseño y desarrollo de estrategias que impliquen la participación de las mujeres en condiciones y posiciones potenciales de mayor desigualdad o alejadas tradicionalmente de las instituciones (jóvenes, migrantes, gitanas, cuidadoras, trabajadoras del sexo, trabajadoras domésticas, etc.): Hasta 10 puntos.
Proyectos de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018- CAE	Actuaciones dirigidas al alumnado (estereotipos, plan interaccional, utilización de espacios, prevención de violencia de género, educación afectivo sexual, orientación académica...).
Subvenciones para el fomento de la economía local de Azpeitia.1. Proyectos industriales que generen o mantengan empleo. 2015 (Ayto. de Azpeitia)	Se aplicarán los criterios que a continuación se detallan: b) Colectivos prioritarios a los que se emplea (jóvenes desempleados sin ningún empleo previo, personas con incapacidades reconocidas, mujeres desempleadas).
Ayudas a los regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios (CAE)	Criterios de valoración: Procedimiento de adjudicación: Número de jóvenes productores y/o mujeres incorporadas en los últimos 5 años a los regímenes de calidad que presentan actuaciones de promoción a subvencionar. Entre 0 y 40 puntos (40 puntos: Regímenes que hayan incorporado más de 10 jóvenes y/o mujeres).

SUBVENCIONES QUE ALUDEN A LA COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR

A.2.4

1. **Subvenciones para la atención e integración social del colectivo de personas con discapacidad para 2015 (DFB).** Procesos de valoración y/o adjudicación (composición del órgano). La Comisión Técnica será el órgano colegiado encargado de la ordenación, instrucción y elaboración de las propuestas de concesión correspondientes, y en su composición se cumplirá lo establecido en el artículo 3.7 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. La Comisión Técnica estará formada por los siguientes miembros: Presidenta o Presidente, Directora o Director General para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia.

2. **Subvenciones en materia de mujer y familia dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para 2015 (DFB).** En la composición de la Comisión Técnica se tendrá en cuenta, siempre que sea factible, la necesidad de una representación equilibrada de ambos sexos, entendiendo que ello supone que al menos ambos estén representados, tal y como está previsto en el artículo 20 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

3. **Subvenciones para el desarrollo de los planes de acción de las Agendas Locales 21 (DFG).** A fin de garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres con capacitación, competencia y preparación adecuada en la composición de la comisión evaluadora, se garantizará, siempre que sea posible, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 21 de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que ambos sexos estén representados al menos al 40%.

4. **Ayudas económicas para la creación y el mantenimiento de equipos técnicos, para el desarrollo de programas de prevención comunitaria de las adicciones y para la realización de proyectos de prevención y reducción de riesgos y daños, así como de promoción de conductas saludables en estos ámbitos de actuación en el ejercicio 2015.** La Secretaría del órgano colegiado será desempeñada por la persona que la Presidenta designe de entre los miembros de la Comisión. Se tratará de que la composición de esta Comisión de Valoración sea paritaria, según el artículo 3.7 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

5. **Subvenciones dirigidas a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas a la sensibilización y a la convivencia intercultural. Ejercicio 2015:** Las solicitudes serán examinadas por una Comisión de Valoración presidida por el Director de Promoción Social, o persona en quien delegue, de la que formarán parte como vocales la Jefa del Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad y una técnica de inmigración adscrita a la Dirección de Promoción Social, actuando como secretaria una persona técnica de administración general de la Dirección de Promoción Social con voz pero sin voto; contando al menos una de las personas integrantes de esta Comisión con conocimientos en materia de igualdad de mujeres y hombres y/o experiencia en su aplicación práctica.

SUBVENCIONES CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LAS OBLIGACIONES PARA LA EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD SUBVENCIONADA A.2.5

SUBVENCIONES	CONSTITUCIÓN DE UN EQUIPO DE TRABAJO CON CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA EN IGUALDAD
Proyectos de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018 (CAE)	Obligaciones: Participación de la persona responsable de coeducación y prevención de violencia de género en los seminarios zonales de los Berritzegune que servirán de punto de encuentro, coordinación y asesoramiento de los centros participantes en esta convocatoria.
Proyectos integrales de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017 (CAE)	Obligaciones: Nombrar a una persona responsable de coeducación y prevención de violencia de género en el centro, que deberá reunir las siguientes condiciones: estabilidad y conocimiento del centro, sensibilidad, y competencias para dinamizar, coordinar y liderar el proceso.
Subvenciones en materia de mujer y familia dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para el año 2015 (DFG)	Definición de las condiciones de ejecución de la actividad subvencionada: Deberán garantizar una representación equilibrada entre mujeres y hombres en la comisión y equipos de trabajo que se constituyan.

SUBVENCIONES	INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO/SERVICIO Y /O EL PERSONAL QUE LO VA A EJECUTAR
Proyectos de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018 (CAE)	Presentar un proyecto de actuación que les permita abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género para los cursos, 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018.
Proyectos integrales de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017 (CAE)	Presentar un proyecto integral de actuación que les permita abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género de forma integral para los cursos, 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017.
Subvenciones en materia de mujer y familia dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para el año 2015 (DFB)	Actividades subvencionables en materia de mujer: a) Servicio de Asesoría Jurídica dirigida a mujeres en las que concurre determinada problemática social que motiva su vulnerabilidad, b) Actividades de promoción, capacitación, formación, sensibilización y divulgación, encaminadas a conseguir la plena integración social del colectivo de mujer en situación de riesgo, c) Actividades de apoyo, dirigidas a mujeres cuidadoras no profesionales que se encargan del cuidado de personas familiares dependientes.

../..

SUBVENCIONES	INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO/SERVICIO Y /O EL PERSONAL QUE LO VA A EJECUTAR
Subvenciones para el desarrollo de los planes de acción de las Agendas Locales 21 (DFG)	Se incorporará también la perspectiva de género, no contemplando elementos de discriminación en el uso del lenguaje y de la imagen.
Convocatoria pública de ayudas para la organización de cursos, jornadas, congresos y seminarios relacionados con las actividades de los servicios sociales 2015 (DFA)	Al amparo de la citada Ley, en las imágenes que pudieran publicarse, no se exhibirá a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, se evitarán los estereotipos sexistas y se potenciará la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro - 2015. Cooperación (Ayto. de Donostia-San Sebastián)	Los proyectos objeto de solicitud deberá reunir los siguientes requisitos: b) Han de incorporar, en todas sus fases, la perspectiva de género, ya que ningún proyecto es neutral en términos de género, y un proyecto sin esta perspectiva perjudica la posición de las mujeres.

SUBVENCIONES	USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE
Prensa diaria impresa íntegramente en euskera y revistas de información general distribuidas en lugares concretos (CAE)	Obligaciones de la beneficiaria. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Hombres y Mujeres, no utilizará lenguaje sexista. En cuanto a los roles de hombres y mujeres, garantizará que no haya usos estereotipados.
Subvenciones en materia de mujer y familia dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para el año 2015 (DFB)	Deberán realizar un uso no sexista del lenguaje.
Subvenciones para el desarrollo de los planes de acción de las Agendas Locales 21 (DFG)	Se incorporará también la perspectiva de género, no contemplando elementos de discriminación en el uso del lenguaje y de la imagen.
Convocatoria pública de ayudas para la organización de cursos, jornadas, congresos y seminarios relacionados con las actividades de los servicios sociales 2015 (DFA)	Se garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos, en cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Al amparo de la citada Ley, en las imágenes que pudieran publicarse, no se exhibirá a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, se evitarán los estereotipos sexistas y se potenciará la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.
Concesión de subvenciones a las personas jurídicas privadas que desarrollan proyectos de promoción del euskera en ámbitos relacionados con el ocio, tiempo libre y deportes (Ayto. de Vitoria-Gasteiz)	No usar lenguaje sexista ni estereotipos referentes a los roles de género, tal y como regula la Ley 4/2005, de 18 de febrero, sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres.

../..

SUBVENCIONES	USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE
Subvenciones de actividades y proyectos en materia de igualdad de género (Ayto. de Vitoria-Gasteiz)	Las asociaciones beneficiarias deberán hacer un uso no sexista de la imagen, fomentando una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad, y evitarán en todo su extremo la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia de género. El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a la exigencia de reintegro total o parcial de la subvención.
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro - 2015 Diversidad Cultural (Ayto. de Donostia-San Sebastián)	Realizar toda la comunicación generada por la actividad subvencionada en un lenguaje inclusivo, y garantizar la presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres en las imágenes que se utilicen.

SUBVENCIONES	SUBCONTRATAR
Subvenciones en materia de mujer y familia dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para el año 2015 (DFB)	Definición de las condiciones de ejecución de la actividad subvencionada: Subcontratación de las actividades subvencionables por las personas beneficiarias de entidades a las que se les encomiende la ejecución del objeto de la subvención, de conformidad con lo previsto en la Ley 4/2005, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, deberán respetar los principios generales previstos en la misma, deberán adecuar las estadísticas que formen parte de su trabajo a una perspectiva de género, deberán realizar un uso no sexista del lenguaje y deberán garantizar una representación equilibrada entre mujeres y hombres en la comisión y equipos de trabajo que se constituyan.

SUBVENCIONES	PRESENTACIÓN DE MEMORIAS DE EJECUCIÓN SEGÚN INDICADORES DE GÉNERO
Subvenciones del Departamento de Acción Social para el año 2015 destinadas a la realización de programas de asociaciones de personas mayores de Bizkaia (DFB)	Las entidades beneficiarias vendrán obligadas a realizar una desagregación por razón de sexo en la presentación de porcentajes de personas destinatarias de la actividad subvencionada y, en su caso, un análisis de los resultados y medidas a adoptar en el futuro para conseguir una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
Subvenciones en materia de infancia y adolescencia para el año 2015 (DFB)	Las entidades beneficiarias de la subvención se comprometen a que en la presentación de porcentajes de personas destinatarias de la actividad subvencionada, se realizará una desagregación por razón de sexo, y en su caso, un análisis de los resultados y medidas a adoptar en el futuro para conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
Convocatoria pública de ayudas para la organización de cursos, jornadas, congresos y seminarios relacionados con las actividades de los servicios sociales 2015 (DFA)	Memoria descriptiva de cada una de las actividades subvencionadas correspondientes al ejercicio en curso según modelo de justificación normalizado, dando cuenta de aspectos vinculados a la igualdad y a la perspectiva de género.

../..

SUBVENCIONES	PRESENTACIÓN DE MEMORIAS DE EJECUCIÓN SEGÚN INDICADORES DE GÉNERO
Subvenciones de actividades y proyectos en materia de igualdad de género (Ayto. de Vitoria-Gasteiz))	Memoria explicativa del proyecto realizado, con valoración de los resultados obtenidos. Los datos recogidos en esta memoria deberán ser presentados de manera desagregada por sexo (mujeres y hombres). En caso de que las asociaciones hayan recogido los datos según identidad de género, estos serán presentados teniendo en cuenta que los mismos deben quedar desagregados por mujeres, hombres y otras identidades de género (aquellas personas que no se identifican ni como mujeres ni como hombres, como pudieran ser transexuales, transgéneros, intersexuales u otras realidades).

RESPUESTAS RECOGIDAS EN LA ENCUESTA (PREGUNTAS ABIERTAS) A.3

PERCEPCIÓN ACERCA DEL POSICIONAMIENTO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN HACIA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES A.3.1

Entre las argumentaciones a las respuestas se han recogido las siguientes reflexiones:

VALORACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Favorable	• Las personas responsables muestran interés en defender propuestas de mejora. • El área está compuesta por pocas personas con amplia formación en igualdad o bien una posición muy definida a favor de la igualdad de mujeres y hombres. • El personal técnico depende de la persona, existen resistencias, pero en general tienen una actitud favorable y facilitadora. • Se entiende que hay que trabajar en este ámbito y es importante promoverlo. Hay receptividad a la información y formación en esta temática. • El área, además de estar muy feminizada, está integrada por personas que tienen muy interiorizada la igualdad de mujeres y hombres. • Existe una posición muy favorable tanto por parte del personal político como del personal técnico en la realización de acciones y programas que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres. • Hemos realizado cierta formación, la mayoría son mujeres y hemos trabajado en el ámbito social. • La actitud es muy positiva en lo que respecta a las cláusulas, puesto que trabajamos en el departamento de igualdad. • La alcaldesa, está muy implicada con la igualdad. • La posición personal está clara en nuestras conversaciones y hemos hecho alguna incursión en otros servicios con el tema. • Las trabajadoras sociales del departamento están muy concienciadas con la igualdad. • En las políticas del departamento están incorporadas las cuestiones de igualdad. No he oído nada en contra. A no ser que ello suponga multiplicar el trabajo. • Parte del equipo cuenta con formación en la materia con lo que facilita la implementación de actividades en materia de igualdad. La mayoría están sensibilizadas y abiertas a trabajar por la igualdad. • Participamos en la Comisión Técnica que trabaja de forma transversal en igualdad entre los diferentes departamentos y en la identificación de la importancia de nuestro presupuesto en el ámbito de la igualdad. Nos posicionamos en un rango alto, identificando objetivos y acciones directamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. • Se ha destinado presupuesto, se han realizado contrataciones para la elaboración de materiales, se han incorporado las cláusulas de igualdad entre las acciones de tracción con el entorno de los planes e igualdad de las empresas, se imparte formación a personal de Gobierno sobre este tema.

../..

VALORACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Neutra	• Con carácter general, se puede decir que el departamento adopta una posición neutra frente a la igualdad, tanto por parte de sus responsables políticos como por parte del resto del personal. Obviamente, nos encontramos a gente proactiva y, por el contrario, a gente que presenta obstáculos y resistencias en lo que a igualdad se refiere. No obstante, la tónica general es la neutralidad. • Las posiciones no son homogéneas en todos los integrantes de la organización. Las actitudes también tienen mucho que ver con las personas, algunas tienen una actitud más proclive y otras muestran más resistencias; no es fácil clasificarlo en función de las categorías. En lo que no se hace tanto y se ve poco es en el seguimiento de la aplicación de las cláusulas. • Se admite la igualdad por corrección política pero no se hace nada, y no se entiende que otros hagamos. • El cumplimiento de la Ley es premisa de trabajo. Sin embargo cuesta ver la relación de las políticas departamentales (Desarrollo Económico y Competitividad) con la igualdad de mujeres y hombres.
Desfavorable	• A nivel técnico soy la única persona del departamento. El personal directivo coincide con la responsable política, no hay ningún mando intermedio y aunque se muestra favorable a la igualdad, creo que eso se demuestra mediante recursos y actuaciones concretas. Por ello, mi valoración es negativa. • El personal político responsable de la contratación no es favorable a las políticas de igualdad. A la incorporación de cláusulas en contratación, subvenciones y convenios, por extensión, tampoco. El personal técnico y otro personal, en las reuniones e intentos de asesoramiento mantenidos, manifiesta resistencias de diversos tipos. • El personal, en general, está poco concienciado con el tema. El personal responsable directivo quizás algo más por la presión política y de cara a la galería, simplemente por cumplir. • Es necesario mayor compromiso por el personal directivo y las jefaturas de servicio y sección. • Gran desconocimiento de lo que supone la perspectiva de género. La posición, por tanto, aunque sea favorable en un sentido teórico, se plasma en una cierta reacción contraria a medidas que fomentarían la igualdad en la práctica. La postura teórica favorable queda anulada por esta reacción contraria. • Gran número de personas que trabajan en este organismo autónomo, consideran que las políticas públicas de igualdad no están fundamentadas. En general, salvo algunas excepciones, existe un gran desinterés y un gran desconocimiento al respecto.

IDONEIDAD DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DEL SERVICIO/ÁREA EN EL QUE SE TRABAJA

A.3.2

Entre las argumentaciones a las respuestas se han recogido las siguientes reflexiones:

VALORACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Muy relacionado o bastante relacionado	• Al tratarse de un Departamento de Gobierno que tiene que velar por el cumplimiento de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que en su artículo 3.4. establece que: Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, etc. • Cara a la ciudadanía este departamento presenta baja competencia en materia de igualdad. Sin embargo, en el ámbito de gobernanza es un departamento altamente estratégico. En especial debido a que elabora los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma Vasca y, por tanto, cuenta con capacidad para implementar políticas que permitan integrar la perspectiva de género en los presupuestos. • El trabajo de esta Unidad de Igualdad pretende integrar las estrategias y demandas de las políticas públicas de igualdad en la propia definición de las políticas sociales y la promoción de empleo. • El ámbito de actuación no es de igualdad, pero está relacionado con la cultura y por ello con temas de igualdad, sociales, etc. • En mi servicio se dan subvenciones, y éstas afectan finalmente a las personas. • Entre nuestras funciones está el impulso de la creación de empresas innovadoras (existiendo menos mujeres que hombres que emprenden) y el fomento de la cultura emprendedora y científica (aspecto fundamental para erradicar estereotipos de género en el futuro). • Es una unidad administrativa con un elevado número de mujeres en puestos técnicos. • Es el Área de Igualdad de la Diputación Foral. • Es un servicio específico, pero tenemos un plan municipal y la transversalidad es un principio. Es decir, existe la voluntad política de aplicar políticas de igualdad en todos los ámbitos del Ayuntamiento. • La Dirección es la responsable de, entre otros, el servicio de Atención a la Víctima. Un porcentaje mayoritario de quienes solicitan la actuación de este servicio son mujeres. • La igualdad es algo transversal y está relacionado con todo, no obstante, además manejo temas de igualdad en los ayuntamientos. • Las subvenciones nominativas y convenios tramitados en el servicio de Régimen Local no tienen incidencia en la materia de igualdad de mujeres y hombres. • Esta es un área transversal por excelencia, por lo que el impulso para la transversalización de políticas de género resulta fundamental. Por otro lado, se trata del área que da salida a muchos tipos de expedientes y, por tanto, que debe comprobar el cumplimiento de determinadas Instrucciones sobre este campo. • Puesto que desempeño las funciones para la implementación del Plan para la Igualdad. • Realizamos informes jurídicos sobre propuestas de normas, subvenciones y convenios. • Soy técnica de igualdad. • Todos los programas y servicios están directamente relacionados con personas y, por tanto, tienen impacto de género. • Trabajamos con una herramienta de transformación de la sociedad muy importante, a través de la contratación, subvenciones, etc. Un ámbito de influencia muy rico y apenas explotado.

../..

VALORACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Poco relacionado	• Aunque podría estar más relacionado (Educación Ambiental) en la práctica hay poca relación. • En la Comisión de contratación no se establecen nuevas cláusulas sino que revisamos que las establecidas cumplan con la legalidad vigente en contratación antes de su licitación. • En la obra pública lo importante es qué obra se va a hacer (una carretera en vez de un centro para el cuidado de la vida). Esas son decisiones políticas que se toman a otro nivel más alto que el técnico. • Las actuaciones en materia de convenios y subvenciones nominativas que se realizan en este servicio no tienen incidencia en materia de igualdad. • Los sectores de medioambiente y ordenación territorial no tienen necesidad de incorporar la perspectiva de la igualdad. • Porque son procedimientos en que existe competencia. • Tenemos una normativa estatal y europea que se basa en la libre concurrencia y la oferta económicamente más ventajosa, y deja muy poco margen de actuación. • Trabajo en el departamento de infraestructuras viarias. • Soy responsable del departamento de contratación (contratación administrativa no de personal).

CURSOS SOBRE LA MATERIA A LOS QUE SE HA ASISTIDO A.3.3

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	TÍTULO DE CURSO
Administración autonómica	• Cómo incorporar la perspectiva de género en los contratos, en 2014. • Curso básico de igualdad del IVAP y en el curso Programa formativo para gestionar políticas de igualdad, también del IVAP. • Igualdad de género en la contratación y en las Subvenciones Públicas. • Jornada de Emakunde del 9 abril de 2013, en el marco del GTINS y del GTI. • Jornada de presentación de la guía para incorporar cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos. • Jornada organizada por Emakunde: Empresas tractoras de la Igualdad y la Excelencia. Por otro lado, el servicio jurídico de Lehendakaritza recibió hace unos años formación específica de la mano de Santiago Lesmes. • Jornada organizada por Emakunde: Cláusulas de igualdad en las ayudas, convenios y contratos públicos. • Jornada perspectiva de género en la contratación (una mañana). • Jornada sobre cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios. • La evaluación previa de impacto de género. • La Igualdad entre mujeres y hombres como requisito o incentivo para la adjudicación de contratos públicos en la Semana de la Calidad 2014.

../..

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	TÍTULO DE CURSO
Administración foral	• Capacitación dirigida al personal integrante del grupo de trabajo de la Diputación Foral de Álava para la incorporación del género en contratos, convenios y subvenciones. • Curso en el marco del grupo interdepartamental. • Formación básica y curso para la incorporación de cláusulas de género en contratos, subvenciones y convenios. • La Ley de Igualdad y su aplicación en la Diputación Foral de Bizkaia (en este curso también se analizan las cláusulas) y en las actividades organizadas por Emakunde. • Talleres y cursos sobre lenguaje, coaching como miembro de la Comisión Técnica interdepartamental, transversalización de políticas de género, presupuestos con perspectiva de género, EPIG, etc. • Varios cursos incluidos en el Plan de Formación de la Diputación Foral. • Varios, pero uno de ellos es el realizado tras el trabajo llevado a cabo desde las diferentes administraciones públicas del País Vasco para identificar buenas prácticas en materia de contratación y cláusulas sociales para su incorporación en la contratación pública.
Administración local	• Cláusulas de Igualdad. Emakunde. • Curso no específico de igualdad y que abarcaba otros aspectos: Condiciones laborales, comercio ético, integración laboral de personas en riesgo de exclusión. • Bases para la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas. • Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en subvenciones, convenios y contratos públicos (Santiago Lesmes).

SUFICIENCIA SOBRE EL MECANISMO DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE CLÁUSULAS

A.3.4

En caso de respuestas afirmativas se han recogido los siguientes argumentos:

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	ARGUMENTOS
Administración autonómica	• Hay muchos contratos específicos de igualdad y entiendo que se hace, pero no lo sé con certeza. Los contratos que gestiono yo son pequeños y el objeto incluye la perspectiva de género. • La técnica de igualdad, con una asesoría externa, se ocupa de hacer el seguimiento de las empresas y otras entidades que han recibido las subvenciones en las que se incluyen dichas cláusulas. • Recientemente se ha creado un procedimiento para realizar este seguimiento que se pondrá en marcha a principios de 2016. Dicho procedimiento está consensuado con la Dirección de Régimen Jurídico y Contratación. • Se tiene que mencionar en todos los contratos, subvenciones y convenios para que los servicios jurídicos puedan validar que se han utilizado las cláusulas.
Administración foral	• En contratos, los procesos de contratación de personal están muy controlados por la administración. • Puedo hablar de la gestión que me corresponde y, en esos casos, se hace un seguimiento en lo que se refiere a la igualdad de mujeres y hombres tanto en lo que hace referencia a las cláusulas de igualdad planteadas como, en la medida de lo posible, a que todo el contrato tenga incorporada la igualdad en su diseño y ejecución. • Se está trabajando en ello a través del Grupo Técnico Interdepartamental para la Igualdad.

En caso de respuestas negativas se han recogido los siguientes argumentos:

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Administración autonómica	• A pesar de que en la documentación relativa al contrato se expresa la necesidad de incorporar la perspectiva de género, no se especifica si existe un procedimiento para validar su cumplimiento. Por ello, queda en mano de la técnica o técnico responsable realizar el seguimiento o no. • El propio órgano contratante debe establecer los medios para el seguimiento en la ejecución de los contratos. Desconozco el seguimiento de la ejecución de las cláusulas sociales pero no creo que lo haya. • El seguimiento no es suficiente. • 18.000 €. Es imposible. • En el área de subvenciones seguramente habría que mejorar los procedimientos de control.

../..

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Administración autonómica	• En la actualidad no se realiza ningún seguimiento de la debida aplicación de las cláusulas de igualdad. • Hoy en día, aunque se introducen las cláusulas de igualdad, no existe un seguimiento. Por un lado, y en las subvenciones, las y los técnicos que las gestionan no saben muy bien cómo medir esas cláusulas, o qué hay que hacer para cumplirlas. Por otro lado, nadie hasta la fecha ha asumido la responsabilidad de estar encima de ello. Para ello, sería necesario formación, sensibilización y un compromiso tanto político como técnico. • Los servicios encargados de la ejecución no llegan a todo: A controlar la ejecución de las prestaciones objeto del contrato en sí, el cumplimiento de cláusulas lingüísticas, sociales, ambientales, igualdad, libre competencia, etc. • No se hace seguimiento de ningún tipo en ninguna de las cláusulas sociales. • No, puesto que no existe un plan implantado. • Por una falta de información, de formación y por la doble estructura (policial y civil). • Porque ese seguimiento no se realiza de forma sistemática. • Porque no realiza apenas seguimiento a si es verdad lo que dicen las empresas contratadas en las condiciones especiales de ejecución. • Que yo sepa, por el momento, lo único que se controla de verdad es que se introduzcan las cláusulas, pero no creo que se hace nada más, por lo menos no en todos los casos. Para ello sería necesaria la implicación de las y los técnicos del departamento, y no sé si suele haberla; tampoco sé si se les exige o no. • Sí existe un esfuerzo a la hora de implantar cláusulas de igualdad en sus procedimientos pero no así con su seguimiento.
Administración foral	• Aunque en una ocasión sí se contrató una consultora para la realización del seguimiento de un contrato. • Con carácter general no se realiza el seguimiento. • Creo que la entidad cuenta con personal involucrado pero es un proceso recién iniciado, que requiere de una generalización, del desarrollo de herramientas de medición del impacto y de formación continua para una adecuada realización de ese seguimiento. • En el plano técnico no están muy incorporadas. • Está en proceso de implantación. • Falta de recursos necesarios en los servicios promotores de los contratos/convenios (hay más de 250 al año). • No existe esa comprobación posterior, con lo cual todo lo que se ponga en papel no sirve para nada porque luego ni se comprueba. • No se realiza ningún seguimiento. • Porque tengo la sensación que quien es el último garante de la legalidad (Servicio de Intervención) no se implica lo suficiente (no tiene asumida que la igualdad es, entre otras cosas, un requisito legal como otros que sí tienen en cuenta). • Se está en el inicio. Creo que todavía no se ha podido verificar si en las justificaciones se comprueba el cumplimiento o no de las condiciones de género que se han puesto en las convocatorias. Habrá que analizarlo en 2016.

../..

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Administración local	• Al tratarse de un ayuntamiento pequeño, los convenios, subvenciones y contratos, suelen ser de obras menores, para los centros sociales, y con poco alcance. • Faltan mecanismos de verificación del cumplimiento; por ejemplo, la obligación de emitir en la última certificación de la obra o servicio, un informe favorable o desfavorable acerca del cumplimiento o incumplimiento de las cláusulas de igualdad, o memorias de ejecución con apartado sobre cumplimiento de las cláusulas. • No está contemplado. • No está puesto en marcha y no está establecido el mecanismo (en contratos). Desconozco el caso de las subvenciones. • No se controla que efectivamente las cláusulas se cumplen. • No se realiza un seguimiento sistemático. • No se hace seguimiento. • Por falta de implicación de los y las técnicas correspondientes. • Por falta de tiempo, personal, recursos, etc. • Porque de la teoría a la práctica hay un gran salto. • Porque no existe un órgano específico que realice el seguimiento. • Porque no saben cómo se ha de realizar el seguimiento, se considera que con la inclusión es suficiente. • Se está en los inicios de la implementación de estas cláusulas, y no se dispone de mecanismos y herramientas necesarias para ello. • Se establece en varios documentos, pero no hay algo concreto sobre lo que hay que hacer.

MECANISMOS DE LA ENTIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CLÁUSULAS DE EJECUCIÓN

A.3.5

Las respuestas cuando se ha elegido la opción de "Otros" han sido las siguientes:

- No compete a mi dirección el seguimiento sobre la ejecución del contrato, luego no tenemos datos al respecto.
- Cumplimiento Plan de Igualdad.
- Depende del área que deba realizar el seguimiento.
- Desconozco el seguimiento que hacen los departamentos a las cláusulas especiales de ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Desconozco lo que hacen otras áreas. Sobre todo, las cláusulas de igualdad aparecen en criterios de valoración.
- Desde el diseño se intenta que la igualdad de género y el análisis de desigualdades, en su caso, formen parte intrínseca del contrato.
- El art.2.3 de la Ley se incluye en las obligaciones de las subvenciones.
- El responsable del contrato tendría que realizar el seguimiento, tal y como controla que se cumplimenten otras cláusulas.
- Hay que diferenciar claramente los mecanismos utilizados en las contrataciones de los utilizados en las subvenciones.
- La medida aprobada hace hincapié en cuestiones como el acceso al empleo, la clasificación, la promoción, permanencia y formación profesional, retribuciones salariales, imágenes igualitarias, pluralidad de roles, lenguaje no sexista.
- Los apartados señalados se contemplan como mecanismos para el control, seguimiento y supervisión, pero se está en una fase del Proceso de puesta en marcha de los mismos.
- Quizá en los criterios muy específicos se realiza el seguimiento, pero en las cláusulas de igualdad todavía hay que trabajar más en ello; en primer lugar que los del departamento entiendan qué se pide y, posteriormente, repartiendo las responsabilidades y definiendo las tareas a realizar.
- Se verifican todas aquellas cuestiones en materia de igualdad sujetas al contrato a partir de un sistema de verificación, tipo cuestionario *on line*.
- Una vez aprobado el Plan Director para incluir el principio de igualdad en los programas de gasto público, se debe verificar que el contrato o proyecto cumple con los indicadores de género establecidos.

BARRERAS PARA APLICAR CLÁUSULAS DE IGUALDAD

A.3.6

TIPO DE LIMITACIONES	APORTACIONES
De carácter normativo	• La ausencia de obligatoriedad por mandato jurídico. • No se entiende que la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres tenga la misma obligatoriedad que otras normas de aplicación en contratos y subvenciones. • La necesidad de conocer el margen que establece la normativa para incorporar determinadas cuestiones. • La colisión entre libre concurrencia y políticas de otro tipo.
De carácter político	• La igualdad de mujeres y hombres no es una prioridad institucional.
De carácter técnico	• La persona impulsora del contrato tendría que jugar un papel más activo. • Las cortapisas recibidas desde control económico. • La existencia, a veces, de demasiada rigidez en los propios servicios jurídicos para incorporar nuevas fórmulas, nuevos criterios, etc. • La técnica o el técnico de igualdad ha estado de forma eventual.
Relacionadas con la información y la sensibilización	• Falta de conocimiento y concienciación. • Falta de modelos concretos que incorporen cláusulas más avanzadas; contratos que establezcan, desde el objeto, la inclusión de la perspectiva de género.
Relacionadas con seguimiento y evaluación	• Son cláusulas generales que no tienen seguimiento en la ejecución del contrato.
Otras barreras	• Las prisas. • Estas nuevas formas de trabajar aún no están inscritas en nuestra cultura organizacional, de la misma manera que automáticamente escribimos con el ordenador y no pedimos máquinas de escribir. • Miedo a los problemas que puedan producirse tanto en la organización interna del trabajo como en las relaciones externas. • Resistencia al cambio, a la temática, a romper la rutina. Ser una entidad pequeña.

FACTORES FAVORECEDORES PARA APLICAR CLÁUSULAS DE IGUALDAD

A.3.7

TIPO DE FACTORES FAVORECEDORES	APORTACIONES
De carácter normativo	• Es uno de los objetivos contemplados en el III Plan para la Igualdad y se ha cumplido con el compromiso adoptado. • Normativa de obligado cumplimiento en la propia institución. • En el momento en que políticamente se adoptó la decisión, técnicamente se elaboró la documentación, se aprobó por unanimidad de todos los partidos y se puso en funcionamiento.
De carácter técnico	• En nuestro caso ha sido muy importante contar en contratación con una técnica o técnico formado en igualdad y con una actitud muy positiva. En consecuencia, se ha producido una dinámica de trabajo coordinada entre esa persona técnica de igualdad y el servicio de contratación. • La voluntad de algunas personas a nivel técnico.
Relacionadas con la información y la sensibilización	• La motivación de un grupo de personas.

EFICACIA DE LAS CLÁUSULAS PARA ALCANZAR OBJETIVOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y/O REDUCIR BRECHAS DE GÉNERO

A.3.8

En caso positivo se han especificado los siguientes argumentos:

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Administración autonómica	• Son un mecanismo que facilita el acceso en igualdad de condiciones a mujeres y a hombres a los recursos y servicios de las administraciones. Además, la labor de la administración pública tiene un carácter ejemplificador y debe ser quien marque las directrices a la sociedad y al sector privado. • Siempre que se realice un seguimiento para corroborar que se está cumpliendo con lo establecido, el beneficio es claro. Es una fórmula necesaria para que el resto de agentes fuera de la administración se comprometan y velen por la igualdad de mujeres y hombres. • Sustenta la implantación de la perspectiva de género en proyectos, actuaciones y servicios prestados tanto para la administración como para la ciudadanía. • Porque suponen una aplicación práctica de la adaptación de la administración pública a las necesidades de mujeres y hombres. • Se trata de una de las herramientas más eficaces para implementar la igualdad en el ámbito empresarial. • Tales cláusulas o criterios deberían reflejar el actuar administrativo que debe tener presente que uno de sus logros es la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. • Sí están claros los objetivos, pero queda mucho por hacer con el seguimiento. • Dado que la relevancia al género de las actuaciones del Dpto. es media o media baja, en un ámbito masculinizado es difícil asociar la aplicación de las cláusulas con el cambio social. • Sí, porque en la mayoría son proyectos específicos de igualdad que incorporan la perspectiva de género en el objeto de la contratación. Otra cosa, es en qué medida se incorporan cláusulas de igualdad en la contratación de empresas proveedoras de mi entidad. • En mi opinión las cláusulas que estamos introduciendo van a ser muy efectivas (esto ha sido un primer avance) cuando se empiecen a aplicar de forma correcta; para ello los agentes externos tendrán que entender qué son, qué se les pide al respecto y que se lo tomen en serio. Por otro lado, los de dentro también tendremos que trabajar para precisar qué es lo que pedimos y realizar un seguimiento adecuado. En este momento no cumplirlas no tiene mayores consecuencias, que a veces se percibe como una cuestión de voluntad. • Sobre todo, se va extendiendo la conciencia, por tanto las y los ciudadanos como las instituciones ven que la igualdad está en la agenda política y que es un tema que sigue desarrollándose. • La razón de introducir estas cláusulas es la de cumplir el objetivo de igualdad, y haciéndolo bien servirían para alcanzarla. Pero creo que, como en otras muchas cuestiones, se convierten en un mero trámite que hay que cumplimentar y punto. Es mejor introducir las cláusulas sólo en dos contratos o subvenciones en un programa, eligiendo bien en cuáles y luego hacer un seguimiento riguroso. Y no introducir las cláusulas en todos de una forma decorativa para que luego no se haga nada con ello. • En lo que respecta a nuestra competencia, y en concreto en la Ertzaintza y en la gestión de las Urgencias, tenemos muchas brechas de género en las contrataciones que se realizan en esos ámbitos (hacer test psicotécnicos en las promociones de la Ertzaintza, convenios con las universidades para realizar prácticas, realizar estadísticas sobre violencia de género, la formación en nuestra Academia…). • Porque nuestras acciones y decisiones influyen en la ciudadanía y en las empresas que tienen una relación con la administración (cuidarán más el tema). • En algunos contratos es imprescindible incorporar la perspectiva de género para poder analizar la diferente situación de mujeres y hombres, y poder influir en ello.

../..

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Administración foral	• Es un paso que, si no se diera, no posibilitaría seguir avanzando. Pero, en todo caso, esto por sí solo no sería suficiente. • La incidencia tanto directa como indirecta de la contratación pública y de la actividad de fomento se extiende a un amplio ámbito social. • Si son pertinentes y hay un seguimiento efectivo en la ejecución, deben contribuir a la igualdad de mujeres y hombres. • Sirven para poder visibilizar a las mujeres y, en algunos casos, para plantear la incorporación de las mismas a los proyectos. • Por supuesto, a través de las administraciones públicas se puede influenciar positivamente, en lo que a igualdad se refiere, en la sociedad. • Siempre que se adecúan las cláusulas a cada situación y se articule bien su seguimiento. No deben ser retóricas, sino transformadoras. • La administración tiene que ser el referente para el resto de la sociedad en la aplicación de políticas de igualdad, que lo que persiguen son un cambio social que logre la igualdad para mujeres y hombres. • La administración tiene una gran incidencia en la actividad económica. Si la administración exige en materia de igualdad, las empresas pasarán por el aro para poder optar a contratos, y lo que ahora se ve raro, se acabará aceptando con normalidad. • Es la vía para introducir correcciones a la desigualdad social de facto, en la materia a que afecte ese procedimiento administrativo concreto, además del potencial pedagógico que estas medidas tienen en su ámbito. • Como en otros muchos temas, el tema de la igualdad es una carrera de fondo, y se trata de hacer algo natural y normal la igualdad entre mujeres y hombres. • Tener que introducir las cláusulas tiene un efecto directo en la realidad del contrato. Además, como son mecanismos para integrar la igualdad, el personal técnico que pone las cláusulas también integrará mejor otras herramientas en su trabajo.
Administración local	• La aplicación estará por encima de quien esté en ese momento ostentando el cargo público. Todos y todas asumirán como normal su aplicación y favorecerá su implantación. • Creo que todas las medidas (empezando por pequeñas implementaciones) son positivas y pueden conllevar un incremento paulatino de las mismas. • Aplicar la perspectiva de género en cualquier programa que se lleve a cabo desde el Ayuntamiento fortalecerá el avance de las actuaciones de mejora y protocolización de la igualdad para mujeres y hombres. • Obligan a realizar una reflexión previa y evaluación posterior sobre la utilización equilibrada y equitativa de los recursos públicos. • Cuando no se aplican estas cláusulas en las contrataciones o procesos de selección, la mujer no está en situación de igualdad. • El acceso al empleo generado por las administraciones públicas debe de ser igualitario y una función positiva es necesaria, sobre todo en empleos de calidad. • El cumplimiento de la Ley no garantiza que todo el mundo tenga asumido el valor de la igualdad pero nos obliga a prestar más atención a este tema. • A la vez que se implementan nuevas políticas de igualdad y equiparación de oportunidades, se va haciendo pedagogía y sensibilización *de facto* sobre los derechos de las mujeres en igualdad.

../..

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	ARGUMENTACIÓN
Administración local	• Porque se insta a empresas y a asociaciones a poner atención en cuestiones de género en sus intervenciones y programas. • Sí, siempre que se haga un seguimiento. • En todas las fases de la intervención pública debemos velar por la defensa de los intereses igualitarios de las mujeres, y ésta es una de las acciones que nos va a facilitar su consecución. • Puede favorecer una mayor contratación de mujeres, la concienciación de empresas sobre planes de igualdad/conciliación, incidir en los espacios de decisión de las asociaciones, la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes proyectos, etc. • Pero para ello es necesario que la inclusión de cláusulas se extienda, ahora es marginal, salvo en subvenciones. • Puede ser una forma de adecuar los servicios de este ayuntamiento para la consecución de la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres. • Para hacer eso, hay que realizar un estudio de la situación, y teniendo como eje la igualdad entre mujeres y hombres, evitar las discriminaciones por sectores. • Será un paso más.

En caso negativo se han especificado los siguientes argumentos:

NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN	ARGUMENTOS
Administración autonómica	• Muchas veces, por parte de las empresas no se tiene conocimiento de las cláusulas de igualdad ni de su exigencia.
Administración local	• Hay que realizar un seguimiento directo.

DESARROLLO METODOLÓGICO APLICADO AL ESTUDIO A.4

TÉCNICAS DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN A.4.1

Para recabar la información pertinente se ha diseñado y aplicado un sistema que combina el uso de diversas herramientas y técnicas:

1) **Técnicas de evaluación basadas en fuentes de información secundaria (recopilación documental).**

   Se han recopilado y registrado documentos relacionados con la temática del estudio y/o que contribuyan a establecer el marco general, a concretar e incrementar el conocimiento sobre el objeto del mismo.

2) **Técnicas de evaluación de carácter participativo para la recopilación de información primaria**:

   - **Una encuesta electrónica** (mediante cuestionario) ha estado dirigida a 162 registros contactados mediante una aplicación *on-line* (encuestafacil) con 6 preguntas de caracterización del perfil y 17 sobre la temática del estudio (abiertas, alternativas cerradas de carácter binario y escalas de Likert). 75 personas han cumplimentado la encuesta.

   - **Entrevista de profundización (guión estructurado con un máximo de 10 preguntas)** que se ha realizado con la participación de 12 personas representantes de distintos niveles de la administración pública del País Vasco y una persona experta en la materia.

HERRAMIENTAS PARA EL VOLCADO DE LA INFORMACIÓN A.4.2

La información recabada con la aplicación de las distintas técnicas y herramientas de evaluación, durante el desarrollo del trabajo de campo, ha sido volcada en bases de datos, específicas para cada técnica, a partir de las cuales se han explotado los datos:

- **Encuestas** *on-line*. Las respuestas obtenidas con las encuestas han sido volcadas en una base de datos (Excel), permitiendo una explotación estadística casi automática.
- **Entrevistas.** La información obtenida de las entrevistas ha sido volcada en archivos word.
- **Otras fuentes documentales utilizadas.** Se ha realizado, para cada caso, la selección de información y filtrado de datos pertinente.

En el caso de los boletines y los convenios se ha utilizado una ficha de registro (Ver Anexo A.6) para analizar la incorporación de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en subvenciones, contrataciones y convenios

MODELO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

A.4.3

El análisis se ha centrado esencialmente en:

- **Análisis descriptivo, estadístico basado en frecuencias** de los indicadores cuantitativos. En lo que concierne a la información cualitativa (entrevistas), se realizará una extracción de los aspectos más reiterados y significativos que vayan apareciendo en los discursos de las personas informantes.
- **Análisis de correlaciones**, para determinar posibles relaciones entre perfiles de las administraciones, y resultados e impactos obtenidos (por ejemplo, grado de implantación de las cláusulas o grado de utilidad percibido en función del nivel de la administración, si es autonómica o foral).
- **Análisis valorativo**, atendiendo a criterios de evaluación para la realización del estudio y, en función de los objetivos marcados.

RELACIÓN DE BASES DOCUMENTALES CONSULTADAS

A.4.4

- **Plataforma de contratación del Sector Público**:

  https://contrataciondelestado.es/wps/portal/plataforma

- **Contratación Pública en Euskadi**:

  https://www.euskadi.eus/w32-1081/es/v79aWar/comunJSP/v79aCambioIdioma.do?idioma=es

- **Subvenciones en Euskadi**: Http://www.euskadi.eus/inicio/
- **BOPV. Boletín Oficial del País Vasco**: www.euskadi.eus/bopv
- **BOTHA. Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava**:

  https://www.alava.net/botha/Inicio/SGBO5001.aspx?FechaBotha=09/07/2014

- **BOG. Boletín Oficial de Gipuzkoa**:

  https://ssl4.gipuzkoa.net/boletin/asp/consulta_boletines_masopciones.asp?idioma=c

- **BOB. Boletín Oficial de Bizkaia**: Http://apps.bizkaia.net/BTWC/BAO_BOB

ENCUESTAS Y ENTREVISTAS CON INFORMANTES CLAVE A.4.5

El conjunto de informantes clave ha estado conformado por representantes de departamentos, áreas o servicios del Gobierno Vasco, las tres diputaciones: Bizkaia, Gipuzkoa y Álava y un conjunto de ayuntamientos vascos (de capital y no capitalinos). Todas las personas contactadas de alguna manera han tenido experiencia profesional con la temática de igualdad y/o con la introducción de cláusulas sociales en contratos y subvenciones.

En total se ha contactado con 162 personas a las que se les ha hecho llegar la **encuesta** vía *on-line* (en euskera y castellano), con perfil profesional relacionado con la ejecución de tareas en el ámbito de la Instrucción, evaluación y gestión de contratos, subvenciones y/o convenios con la administración pública (técnicas y técnicos de igualdad, representantes de distintas áreas de la administración: Cooperación, RRHH, Contratación, Intervención, Compras, Justicia, Asesoría Jurídica, Euskera, Cultura, Secretaría Técnica, Servicios Generales, Relaciones Laborales…).

La invitación a participar en la encuesta se realizó desde Emakunde vía *on-line*, con un modelo de correo, elaborado en euskera y castellano. Se abrió la encuesta el 18 de noviembre y su cumplimentación finalizó el 6 de diciembre, una vez ampliado el plazo desde el 30 de noviembre, fecha inicial prevista para posibilitar su cumplimentación. La encuesta fue contestada por 75 personas, lo que equivale al 46,29% de la muestra de personas contactadas.

Para ello se cumplimentó una base de datos, con el apoyo de Emakunde y las técnicas de igualdad de las distintas administraciones públicas. La información se solicitó a través:

- Una carta e-mail.
- La primera reunión de presentación del estudio y contraste del enfoque metodológico ante el Grupo Técnico de Trabajo Interinstitucional (GTTINS), celebrado el 6 de noviembre de 2015 en Emakunde.

Paralelamente a la recogida y el análisis de la información de los cuestionarios y de los instrumentos jurídicos de gestión del presupuesto (contratación y subvención), se seleccionaron y entrevistaron a 13 personas. 12 de ellas fueron representantes de los diferentes niveles de la administración (9 organismos en total) y con experiencia en la aplicación de cláusulas. También se entrevistó a una persona experta en la materia y con amplia experiencia de trabajo con administraciones del País Vasco.

TABLA 31. Informantes clave intervinientes en el estudio

NOMBRE	ADMINISTRACIÓN
Jefa de Servicio de Igualdad. Dirección General de Igualdad	Diputación Foral de Gipuzkoa
Técnica de Igualdad (Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad del Departamento de Servicios Sociales)	Diputación Foral de Álava
Secretaría Técnica de políticas de género. Unidad de Igualdad	Diputación Foral de Bizkaia
Técnica de Igualdad. Servicio de Igualdad de Oportunidades	Ayuntamiento de Getxo
Departamento de Empleo y Políticas Sociales	Gobierno Vasco
Jefa del Servicio de Igualdad	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Técnica de Igualdad en la unidad administrativa para la igualdad del Departamento de Hacienda y Finanzas	Gobierno Vasco
Técnico del Servicio de Contratación de la Dirección General de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud	Gobierno Vasco
Jefa de sección de Igualdad, Cooperación y Fiestas (Igualdad)	Ayuntamiento de Bilbao
Jefa de sección en el Área de Alcaldía y Contratación. Dirección de contratación	Ayuntamiento de Bilbao
Técnica de la unidad de apoyo del Servicio de Organización y Calidad	Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián
Técnica del Departamento de Acción Social e Igualdad	Ayuntamiento de Abanto-Zierbena
Consultor Experto (Cláusulas Sociales, Contratación Pública Responsable, Discapacidad, Inserción).	DE PAR EN PAR. Consultoría en Cláusulas Sociales y Transparencia

El contenido de las entrevistas se transcribió y el texto se hizo llegar a las personas entrevistadas para su validación al objeto de garantizar la objetividad y fiabilidad de los datos recogidos.

RECOPILACIÓN DOCUMENTAL Y BIBLIOGRÁFICA A.5

MARCO NORMATIVO A.5.1

LEGISLACIÓN

ÁMBITO	DOCUMENTOS
Europeo - Unión Europea	• Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública[26]. • Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. • Dictamen del Comité de las Regiones sobre la modernización de la política de contratación pública de la UE: Hacia un mercado europeo de la contratación pública más eficiente.
Estatal - Estado	• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). • Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público 30/2007, sobre contenido básico de los pliegos de cláusulas administrativas (TRLCSP). [27]
Autonómico - CAE	• Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco. • Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Art.20.2). • Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.
Foral - Álava, Bizkaia y Gipuzkoa	Álava • Norma Foral 1/2014, de 12 de febrero, para la incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obra del sector público foral. • Norma Foral 5/2015, de 11 de febrero, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral. Bizkaia • Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la administración foral (Bizkaia) (incluye cláusulas de igualdad). Gipuzkoa • Norma Foral 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras públicas del sector público foral. • Norma Foral 11/2014, de 29 de octubre, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral. • Norma Foral 2/2015, del 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. • Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa (incluye cláusulas de igualdad).

26 Esta Directiva deroga a la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre procedimientos de adjudicación de contratos públicos de obras, suministros y servicios.

27 Atendiendo a cuestiones referidas a la igualdad entre mujeres y hombres, la Recomendación de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado (publicada en 2007 tras la LCSP), sobre el contenido básico de los pliegos de cláusulas administrativas comunes establece que cuando un contrato está financiado por los Fondos Europeos será coherente, entre otros, con las actividades políticas y prioridades comunitarias en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.

ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CARÁCTER INTERNO

ÁMBITO	DOCUMENTOS E INSTITUCIÓN DONDE SON DE APLICACIÓN SUS DISPOSICIONES
Autonómico - CAE	**Gobierno Vasco (departamentos, organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y entidades pertenecientes al sector público de la administración autonómica)** • Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno, el 29 de abril de 2008, sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público, en el que se establecen criterios para promover la igualdad de mujeres y hombres[28] (Resolución 6/2008, de 2 de junio, del Director de la Secretaría del Gobierno y Relaciones con el Parlamento). • Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno, el 6 de octubre de 2009, de aprobación de los modelos tipo de carátula unificada y de pliegos de cláusulas administrativas particulares para los contratos de obras, de suministros y de servicios, por los procedimientos abiertos, restringido y negociado. (Resolución 18/2009, de 9 de octubre, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento).
Foral - Álava, Bizkaia y Gipuzkoa	**Diputación Foral de Gipuzkoa** • Acuerdo del Consejo de Diputados de 21 de junio de 2011 por el que se aprueba la instrucción sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres en los contratos y subvenciones en el ámbito de la Diputación Foral de Gipuzkoa. **Diputación Foral de Bizkaia** • Instrucción aprobada por acuerdo de Consejo de Gobierno de la Diputación Foral de Bizkaia de 29 de octubre de 2013 por la que se establecen criterios sobre mantenimiento de condiciones de trabajo y medidas de carácter social para su aplicación en los procedimientos de contratación de la Diputación Foral de Bizkaia.
Local - Ayuntamientos de capital	**Ayuntamiento de Bilbao** • Acuerdo de pleno del Excmo. Ayuntamiento de Bilbao el 28 de enero de 2009: El pleno del Ayuntamiento de Bilbao insta a la Junta de Gobierno a contemplar e incorporar cláusulas sociales en los contratos promovidos por el Ayuntamiento. • Acuerdo de pleno del Excmo. Ayuntamiento de Bilbao del 25 de marzo de 2010: El Pleno del Ayuntamiento de Bilbao apuesta por la promoción de inversiones y prestación de servicios, como vía para fomentar la creación de empleo, y reafirma su compromiso con la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública. **Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián** • Instrucciones para la incorporación de los criterios sociales, ambientales, éticos, laborales, lingüísticos y de igualdad en la contratación del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, así como la Guía para la incorporación de las mismas. 21/06/2013. **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** • Instrucción para la incorporación de cláusulas sociales en la contratación del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Aprobada en Junta de Gobierno del 18/07/2010. • Instrucción para la contratación socialmente responsable y sostenible del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, 16/10/2015, así como el respectivo Manual de uso.

28 Cuyo antecedente fue la proposición no de ley aprobada por el Parlamento Vasco el 8 de junio de 2007 sobre "la introducción de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación", en la que se instaba al Gobierno Vasco para desarrollar las cláusulas sociales.

FUENTES DE INFORMACIÓN PROGRAMÁTICA

A.5.2

Planes de igualdad. CAE	• V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (2010-2013). • VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (2014-2017).
Planes de igualdad. Diputaciones	• II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa (2012-2020). • III Plan Foral para la igualdad de la Diputación Foral de Álava (2010-2014). • IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia (2012-2015).
Planes de igualdad de ayuntamientos de capital participantes (en vigor en el momento del estudio)	• III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz (2014-2015). • III Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián (2014-2018). • IV Plan Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Bilbao (2014-2017). • Planes de igualdad de otros ayuntamientos participantes en el estudio.

A.5.3

Protocolos, guías, materiales estandarizados de actuación, buenas prácticas en materia de cláusulas sociales (en concreto cláusulas de igualdad) (nivel estatal)	• Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013 (2014). Guía para la incorporación de cláusulas de género en los procesos de contratación de acciones de I+D+i. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Instituto de la Mujer. • Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013 (2011). Análisis de los cuestionarios del grupo de trabajo de mainstreaming para la implantación de un proceso de cláusulas.
Protocolos, guías, materiales estandarizados de actuación, buenas prácticas en materia de cláusulas sociales (cláusulas de igualdad) (CAE)	• Berdinsarea-Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres. Guía Ordenanza marco en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV. • Emakunde (2007). Propuesta técnica para el desarrollo normativo del artículo 20.2 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de contratación pública. • Emakunde (2012). Información para empresas y personas licitadoras de un contrato público o concurrentes a una subvención pública. • Emakunde. Lesmes. S. (2013). Guía: Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos. • Emakunde. Modelo de convocatoria de subvenciones públicas con cláusulas de género. • Emakunde. Urbieta Iceta, M. y Ziordia Fernández de Garaialde M. (2014). Guía para empresas sobre igualdad en la contratación. • Instrucción para la incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la administración general, institucional y demás entidades del sector público de la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. • Otros documentos obtenidos en el espacio web especializado en la materia y habilitado por Emakunde.
Protocolos, guías, materiales estandarizados de actuación, buenas prácticas en materia de cláusulas sociales (cláusulas de igualdad) (Diputaciones)	• **Diputación Foral de Gipuzkoa** (2011). Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos y subvenciones. • **Diputación Foral de Gipuzkoa** (2014). Guía de sistematización y seguimiento para la inclusión de cláusulas de igualdad y su seguimiento. • **Diputación Foral de Gipuzkoa** (2015). Guía práctica para la aplicación de cláusulas sociales en los contratos públicos de la Diputación Foral de Gipuzkoa. • **Diputación Foral de Gipuzkoa** (2015). Guía para la incorporación de cláusulas sociales relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en los contratos públicos y en las subvenciones públicas de la Diputación Foral de Gipuzkoa. • **Diputación Foral de Álava** (2015). Protocolo de integración de la perspectiva de género en pliegos de contratación, subvenciones y convenios de la Diputación Foral de Álava. • **Diputación Foral de Álava**. Informe sobre diseño de cláusulas de Igualdad 2011-2014 en el Instituto Foral de Bienestar Social (documento interno de la Diputación Foral de Álava).

ESTUDIOS PREVIOS E INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN SOBRE LA MATERIA

A.5.4

- Emakunde (2006). Evaluación Inicial sobre la Implementación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Emakunde (2007). Lesmes. S y Axpe. La Incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos. Desarrollo del artículo 20.2 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres. proyecto Equal Kideitu.
- Emakunde (2009). Evaluación Intermedia sobre la Implementación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Emakunde (2010). Informe final sobre el seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. UPV/EHU.
- Emakunde (2011).Análisis del capital social generado por las políticas de igualdad en la CAE.
- Emakunde (2011). Seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Facultad de Psicología UPV/EHU.
- Emakunde (2012). Criterios e instrumentos para la aplicación de medidas de igualdad en convenios, subvenciones y contratos. Grupo Técnico de Trabajo Interinstitucional. Documento provisional.
- Emakunde (2013). Evaluación del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Año 2012. Memoria de seguimiento.
- Emakunde (2014). Plan X legislatura y en desarrollo del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Evaluación de actuaciones 2014.

FICHA DE REGISTRO DE LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN SUBVENCIONES, CONTRATACIONES Y CONVENIOS

Código:.....

Fecha de boletín:.....

Número de boletín:.....

OBJETIVO GENERAL A DETECTAR EN EL ANÁLISIS

Integrar la perspectiva de género en las subvenciones, contrataciones y convenios que se realicen desde las administraciones públicas vascas en objeto y/o cláusulas.

Tipo de convocatoria	☐ Subvención ☐ Contratación ☐ Convenio
Si es contrato-Tipo	☐ Obra ☐ Servicios ☐ Suministro
Objeto	(Campo libre)
el objeto alude a la igualdad de mujeres y hombres	☐ No ☐ Sí
Utiliza lenguaje no sexista	☐ No, utiliza el masculino como genérico ☐ Sí, en todo el documento ☐ Sí, pero no siempre
Ámbito de intervención	☐ Agricultura, ganadería y pesca ☐ Cooperación al desarrollo y Derechos Humanos ☐ Cultura ☐ Deporte ☐ Educación ☐ Empleo/Promoción económica ☐ Euskara ☐ Igualdad de mujeres y hombres ☐ Inmigración ☐ Intervención social/servicios sociales ☐ Juventud ☐ Medio Ambiente ☐ Participación ciudadana ☐ Sanidad ☐ Otros
Nombre de la administración	(Campo libre)
Nivel de la administración	☐ Administración autonómica ☐ Administración foral ☐ Administración local

Territorio de intervención	☐ Comunidad Autónoma ☐ Álava ☐ Bizkaia ☐ Gipuzkoa
Tipo de convocatoria de subvención	☐ Subvención en concurrencia competitiva ☐ Subvención de concesión directa (subvención nominativa) ☐ No se especifica ☐ Otros (Campo libre)
Tipo de concurso	☐ Concurso público en régimen de concurrencia competitiva ☐ Concurso público de tramitación ordinaria o urgente ☐ Procedimiento restringido ☐ No se especifica ☐ Otros (Campo libre)
Tipo de convenio	☐ Convenios de colaboración entre administraciones públicas ☐ Convenios que instrumentan una subvención por concesión directa mediante una norma rango ☐ Convenio o subvención de concesión directa excepcional
Cláusulas de igualdad (grado de exigencia)	☐ Requisito obligatorio ☐ Criterio valorativo ☐ Criterio retórico
Cláusulas de requisito obligatorio	(Campo libre)
Cláusulas de criterio valorativo	(Campo libre)
Cláusulas de criterio retórico	(Campo libre)
Tipología de cláusulas en contratos (posibilidades procedimentales) [29]	☐ En el objeto del contrato ☐ En los requisitos de solvencia técnica y profesional ☐ En las especificaciones técnicas ☐ En los criterios de valoración de las ofertas ☐ En la exigencia de condiciones de ejecución de la actividad contratada ☐ Otros
Tipología de cláusulas en subvenciones[30]	☐ En el objeto de la subvención o ayuda ☐ En los procesos de valoración y/o adjudicación (Por ej., estableciendo una representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales u órganos de valoración o promoviendo la participación de entidades o personas con formación en materia de igualdad en estos) ☐ En los requisitos para el acceso a las subvenciones ☐ En los criterios de valoración del proyecto o actividad subvencionada ☐ En los criterios de valoración de las personas o entidades solicitantes ☐ En la obligación para la realización de la actividad subvencionada ☐ Otros

29 Clasificación obtenida a partir del cuestionario de Evaluación del VI Plan para Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. (Emakunde).

30 Idem

Tipología de cláusulas en convenios	☐ Condiciones de ejecución de la actividad subvencionada
Cláusula que valora la inclusión de medidas de acción positiva en la actividad subvencionada u objeto de contratación	☐ No ☐ Sí
Especificar cláusula que valora la inclusión de medidas de acción positiva en la actividad subvencionada u objeto de contratación	(Campo libre)
Cláusulas que valoran la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada o actividad subvencionada	☐ No ☐ Sí
Especificar cláusulas que valoran la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada o actividad subvencionada	(Campo libre)
Cláusula que valora la capacidad técnica en la trayectoria de personas/entidades en la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres	☐ No ☐ Sí
Especificar Cláusula que valora la capacidad técnica en la trayectoria de personas/entidades en la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres	(Campo libre)
Cláusulas que mencionan a las mujeres como personas beneficiarias en la ejecución	☐ No ☐ Sí
Especificar cláusulas que mencionan a las mujeres como personas beneficiarias en la ejecución	(Campo libre)
Especificar otras cláusulas distintas a las anteriores	(Campo libre)

Fuente: Elaboración propia, a partir de: Las fichas-registro para el vaciado de la información extraída de los Boletines Oficiales de la CAE y de los tres territorios históricos (Aplicadas en los informes de seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

MODELO DE
CUESTIONARIO *ON-LINE*

A.6.1

I. IDENTIFICACIÓN GENERAL

P.01 **INDIQUE SI ES:**

- ☐ Hombre.
- ☐ Mujer.

P.02 **SEÑALE EL NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE TRABAJA:**

- ☐ Administración autonómica.
- ☐ Administración foral.
- ☐ Administración local.

P.03 **ESPECIFIQUE EL TERRITORIO DE INTERVENCIÓN DE LA ENTIDAD DONDE TRABAJA.**

- ☐ Álava.
- ☐ Gipuzkoa.
- ☐ Bizkaia.
- ☐ Comunidad Autónoma de Euskadi.

P.04 **¿TIENE USTED FORMACIÓN EN TEMÁTICAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?**

- ☐ Sí.
- ☐ No.

P.05 **SI HA CONTESTADO AFIRMATIVAMENTE, SEÑALE EL INTERVALO DE NÚMERO DE HORAS QUE ACREDITAN SU FORMACIÓN.**

- ☐ 1-10 horas
- ☐ 10-50 horas
- ☐ 50-100 horas
- ☐ Más de 100 horas

P.06 SEÑALE AQUELLO QUE CORRESPONDA A SU PERFIL PROFESIONAL Y QUE ESTÁ RELACIONADO CON EL OBJETO DEL ESTUDIO: (VARIAS OPCIONES)

- ☐ Miembro del grupo técnico de trabajo interinstitucional que trabaja sobre el tema de las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- ☐ Miembro del grupo interdepartamental o grupo de trabajo interáreas que trabaja sobre el tema de las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- ☐ Personal con capacidad de iniciar y tramitar procedimientos variados de contratación, subvención o convenio (contratación departamental Servicios Generales, secretaría técnica, etc.).
- ☐ Personal de servicios jurídicos.
- ☐ Personal técnico que interviene en la determinación del objeto y de las condiciones de pliegos técnico/administrativos.
- ☐ Personal técnico que interviene en la determinación del objeto y de las condiciones de las órdenes de subvenciones.
- ☐ Personal técnico de igualdad.
- ☐ Otros_____

II. CLÁUSULAS DE IGUALDAD Y SU APLICACIÓN

P.07 EN GENERAL, DIRÍA QUE LA POSICIÓN DEL PERSONAL DE SU SERVICIO/ÁREA, EN FUNCIÓN DE SU CATEGORÍA, FRENTE A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, ES: (SEÑALE CON UNA CRUZ LA POSICIÓN QUE CONSIDERE).

- ☐ Muy favorable ☐ Favorable ☐ Neutra
  ☐ Poco favorable ☐ Nada favorable
- ☐ Personal Responsable-Directivo
- ☐ Personal Técnico de gestión
- ☐ Otro personal:
- ☐ Argumente su respuesta _____

P.08 MARQUE LA OPCIÓN QUE CREE QUE MEJOR RECOGE SU PERCEPCIÓN SOBRE LO SIGUIENTE: LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, EN LO QUE RESPECTA AL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DEL SERVICIO/ÁREA EN EL QUE USTED TRABAJA, ES ALGO... (UNA OPCIÓN)

- ☐ Muy relacionado.

☐ Bastante relacionado.

☐ Poco relacionado.

☐ Nada relacionado.

☐ NS/NC

Argumente su respuesta:_____

P.09 **¿CUÁLES SON LAS ACCIONES REALIZADAS EN SU ENTIDAD (GOBIERNO, DIPUTACIÓN, AYUNTAMIENTO) PARA ASEGURAR LA INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS? (VARIAS OPCIONES).**

☐ Articulación de un proceso de trabajo interáreas o interdepartamental.

☐ Articulación de un proceso de trabajo interinstitucional.

☐ Elaboración y distribución de documentación informativa.

☐ Formación específica.

☐ Acciones informativas para explicar las cláusulas de igualdad a potenciales personas o entidades adjudicatarias.

☐ No tengo conocimiento de que se haya llevado a cabo algún tipo de actuación.

☐ NS/NC

☐ Otras: Descríbala. _____

P.10 **¿TIENE CONOCIMIENTO DE QUE EN SU ENTIDAD, YA SEA DE CARÁCTER INTERNO O EXTERNO, EXISTEN ORIENTACIONES, REGULACIONES, PROCEDIMIENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD A CONTEMPLAR EN CONTRATOS/SUBVENCIONES/CONVENIOS? (UNA OPCIÓN)**

☐ No

☐ Sí y los he utilizado.

☐ Sí, sé que existen pero no los he utilizado.

☐ NS/NC

(En caso afirmativo, especifique el título de la regulación/documento)

_____

P.11 **¿HA PARTICIPADO EN PROGRAMAS O ACCIONES DE FORMACIÓN DE PERSONAL EN MATERIA DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD? (UNA OPCIÓN)**

☐ No

☐ Sí

(En caso afirmativo, especifique el título del curso) _____

P.12 DESDE SU PERCEPCIÓN, LA MENCIÓN ESPECÍFICA A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, EN LOS CONTRATOS, SUBVENCIONES Y/O CONVENIOS, EN SU ENTIDAD TIENE UN CARÁCTER: (UNA OPCIÓN)

- ☐ Obligatorio y se han de contemplar de forma estándar en todos los procedimientos.
- ☐ Obligatorio para aquellos procedimientos en los que se considera que su inclusión es pertinente aunque no se verifica la pertinencia.
- ☐ Obligatorio para aquellos procedimientos en los que se considera que su inclusión es pertinente, y cuando se considera que no es pertinente, se debe argumentar ante un órgano designado que verifica la pertinencia.
- ☐ Voluntario y se contemplan en algunos procedimientos.
- ☐ Voluntario y no se contemplan en ninguno de los procedimientos.
- ☐ NS/NC.

III. MECANISMOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE CLÁUSULAS

P.13 ¿CREE QUE SU ENTIDAD HACE UN SEGUIMIENTO SUFICIENTE PARA GARANTIZAR QUE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD, CUANDO SON DE EJECUCIÓN, SE CUMPLEN UNA VEZ QUE SE EJECUTA EL CONTRATO, EL CONVENIO O LA SUBVENCIÓN? (UNA OPCIÓN)

- ☐ No
- ☐ Sí
- ☐ NS/NC

En caso negativo, indique brevemente por qué no_____

En caso afirmativo, por favor justifique brevemente su respuesta: ____

P.14 ¿QUÉ MECANISMOS TIENE SU ENTIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CLÁUSULAS DE EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO O EN UN PROYECTO SUBVENCIONADO? (MÁXIMO PRIORICE 3 OPCIONES Y, POR FAVOR, SIEMPRE QUE SEA POSIBLE CUMPLIMENTE OTRAS).

- ☐ Las condiciones de ejecución figuran como obligaciones que ha de cumplir quien licita a un contrato o quienes concurren a una subvención y su cumplimiento se coteja a través de documentación acreditativa.
- ☐ Se solicita una declaración responsable a través de la cual se con-

cretan y asuman los compromisos establecidos en materia de igualdad de mujeres y hombres (contratación o empleos creados, Plan de Igualdad, medidas de acción positiva, evaluaciones con enfoque de género, uso no sexista del lenguaje, etc.).

- ☐ Se verifica que el contrato o proyecto subvencionado cumple con unos indicadores de género, previamente establecidos por la entidad y claramente comunicados a entidades adjudicatarias o beneficiarias.
- ☐ Como órgano de contratación tenemos designado a personal concreto responsable de dicha verificación.
- ☐ Se solicitan memorias de ejecución, en las que se incluye un apartado obligatorio sobre cumplimiento de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres, cuyas conclusiones se acompañarán con documentación acreditativa que sirva para evidenciar.
- ☐ No se realiza un seguimiento concreto.
- ☐ Otras: Descríbala. _____

IV. BARRERAS Y FACTORES FAVORECEDORES PARA LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD

P.15 ¿QUÉ BARRERAS CONSIDERA QUE PUEDEN AFECTAR MÁS A LA INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD CONTRACTUAL, SUBVENCIONAL O DE SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS? (MÁXIMO PRIORICE 2 OPCIONES Y, POR FAVOR, SIEMPRE QUE SEA POSIBLE CUMPLIMENTE OTRAS).

- ☐ Falta de voluntad de los cargos públicos.
- ☐ Falta de voluntad técnica hacia la temática.
- ☐ Falta de modelos que sirvan de inspiración, falta de información y/o formación.
- ☐ Desconocimiento de las posibilidades que ofrece la normativa vigente en la materia.
- ☐ Dificultad percibida en el posterior seguimiento y evaluación del cumplimiento de las mismas.
- ☐ Temor a que el contrato/la subvención se quede desierto/a.
- ☐ No creo que existan barreras de tipo institucional.
- ☐ Otras (por favor indique cuáles)_____

P.16 ¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE, EN SU OPINIÓN, HAN SIDO FAVORECEDORES PARA QUE SU ENTIDAD APLIQUE ESTAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD? (MÁXIMO PRIORICE 2 OPCIONES Y, POR FAVOR, SIEMPRE QUE SEA POSIBLE CUMPLIMENTE OTROS)

- ☐ Sustento jurídico (leyes de igualdad a nivel estatal y autonómico).
- ☐ Procedimientos específicos, dictámenes o guías para la inclusión de cláusulas.
- ☐ Compromiso institucional claro y comunicado para incorporar la perspectiva de género en la organización.
- ☐ Sensibilización y conocimientos sobre las políticas de igualdad, tanto por parte del personal técnico como por el personal político.
- ☐ Personal técnico específicamente dedicado a incorporar la perspectiva de género en la organización.
- ☐ Otros (por favor indique cuáles)_____

V. PERCEPCIONES SOBRE UTILIDAD Y EFICACIA

P.17 ¿QUÉ PRINCIPALES INCENTIVOS/BENEFICIOS VE EN LA INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD PARA SU ENTIDAD? (MÁXIMO PRIORICE 2 OPCIONES Y, POR FAVOR, SIEMPRE QUE SEA POSIBLE CUMPLIMENTE OTROS)

- ☐ Facilitar la aplicación transversal de la igualdad de mujeres y hombres.
- ☐ Adecuación de los servicios y la política y acción pública al interés general velando por la igualdad de mujeres y hombres.
- ☐ Impacto positivo en la opinión ciudadana sobre la actuación del sector público.
- ☐ Mejora de la cooperación y relación interdepartamental.
- ☐ Mejora de la calidad y eficacia de los servicios públicos, respondiendo mejor a los intereses de mujeres y hombres.
- ☐ Orientar posibles estrategias de RSE en igualdad dentro de las empresas.
- ☐ Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad (Ley 4/2005).
- ☐ No se perciben incentivos claros.
- ☐ Otros (por favor indique cuáles)_____

P.18 **¿CONSIDERA QUE LA APLICACIÓN DE ESTAS CLÁUSULAS Y/O CRITERIOS ES EFICAZ PARA PROMOVER, DESDE SU ENTIDAD, QUE SE CUMPLAN OBJETIVOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y/O SE REDUZCAN LAS BRECHAS DE GÉNERO DETECTADAS EN EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN? (UNA OPCIÓN)**

- ☐ No
- ☐ Sí
- ☐ NS/NC

En caso negativo, indique brevemente por qué no _____

En caso afirmativo, por favor, justifique brevemente su respuesta: _____

P.19 **¿CUÁLES SON, EN SU OPINIÓN, LOS PRINCIPALES EFECTOS E IMPACTOS ALCANZADOS POR LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD DESDE SU ENTIDAD? (MÁXIMO PRIORICE 3 OPCIONES Y, POR FAVOR, SIEMPRE QUE SEA POSIBLE CUMPLIMENTE OTROS)**

- ☐ Mayor sensibilización, entre el personal de la administración, de su papel en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.
- ☐ Mejor adecuación de los servicios y programas de la administración pública a las necesidades de mujeres y hombres, ganando en cercanía, calidad y satisfacción por parte de la ciudadanía.
- ☐ Disminución de las brechas de género (desigualdades entre mujeres y hombres).
- ☐ Mejora en la empleabilidad de las mujeres o de la iniciativa empresarial de las mujeres.
- ☐ Mejora en la oferta formativa con enfoque de género.
- ☐ Más empresas comprometidas con la promoción de la igualdad en los entornos laborales y en su RSC.
- ☐ No se puede detectar efectos claros.
- ☐ Otros (por favor indique cuáles)_____

VI. MEJORAS Y PROPUESTAS

P.20 **¿QUÉ TIPOLOGÍA DE CLÁUSULAS CONSIDERA QUE SON FUNDAMENTALES A LA HORA DE INCORPORARLAS A CONTRATOS, SUBVENCIONES, CONVENIOS EN LOS QUE LA IGUALDAD SE CONSIDERE PERTINENTE? (MÁXIMO PRIORICE 2 OPCIONES Y, POR FAVOR, SIEMPRE QUE SEA POSIBLE CUMPLIMENTE OTRAS)**

- ☐ Las que tengan en cuenta objetivos de igualdad de mujeres y hombres y se pongan en marcha medidas para lograrlo.
- ☐ Las que favorezcan la contratación de mujeres por parte de la empresa licitadora o solicitante.

- ☐ Las que estén asociadas a la RSE de las empresas licitantes.
- ☐ Las que excluyan a quienes incurran en prohibiciones de contratar relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.
- ☐ Las que valoren la experiencia/trayectoria en temas o actuaciones en pro de la igualdad de mujeres y hombres.
- ☐ Otras: Descríbala. _____

P.21 **¿QUÉ MEDIDAS CONSIDERA QUE SE DEBEN REFORZAR EN EL FUTURO PARA ASEGURAR QUE ESTE TIPO DE CLÁUSULAS SE APLIQUEN DE MODO HABITUAL Y ADEMÁS SE MANTENGAN EN EL TIEMPO EN SU ENTIDAD? (MÁXIMO PRIORICE 2 OPCIONES Y, POR FAVOR, SIEMPRE QUE SEA POSIBLE CUMPLIMENTE OTRAS)**

- ☐ Mayor compromiso político.
- ☐ Directrices claras.
- ☐ Colaboración para compartir experiencias y buenas prácticas en la aplicación de estas cláusulas.
- ☐ Coordinación con los servicios de igualdad/personal técnico de igualdad.
- ☐ Contar con sistemas que permitan el seguimiento efectivo del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en el desarrollo de los contratos, subvenciones, convenios.
- ☐ Sensibilización/formación del personal técnico.
- ☐ Otras:_____

P.22 **HACIENDO UN BALANCE GLOBAL DE SUS RESPUESTAS A LAS CUESTIONES QUE SE PLANTEAN EN EL CUESTIONARIO, IDENTIFIQUE CUÁLES DIRÍA QUE SON LAS PRINCIPALES ÁREAS DE MEJORA DE CARA A INTEGRAR, EN SU ENTIDAD, LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN, SUBVENCIÓN Y/O CONVENIOS**._____

P.23 **¿QUÉ PROPUESTAS SUGERIRÍA PARA ESTAS ÁREAS DE MEJORA? (ORDÉNELAS DE 1 A 3, SIENDO 1 LA DE MAYOR PRIORIDAD Y 3 LA DE MENOR).**

1. _____
2. _____
3. _____

Agradecemos la valiosa información que nos ha ofrecido
y el tiempo que ha dedicado.

MODELO DE ENTREVISTA
(GUIÓN ORIENTATIVO)

A.6.2

PREGUNTAS PREVIAS

- ☐ Nombre:
- ☐ Apellidos:
- ☐ Entidad:
- ☐ Cargo/Puesto:
- ☐ Tiempo en el cargo:
- ☐ Principales funciones en el cargo:
- ☐ Principales responsabilidades relacionadas con la aplicación de cláusulas de igualdad en alguno de los instrumentos de gestión del presupuesto: Convenios, subvenciones y contratos.

CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y/O CONVENIOS

ESTADO DE LA CUESTIÓN

P.01 ¿CUÁLES SON LAS ACCIONES DE SU ENTIDAD PARA POTENCIAR LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN, SUBVENCIÓN O ESTABLECIMIENTO DE CONVENIOS?

P.02 ¿CONSIDERA QUE EXISTE SUFICIENTE INFORMACIÓN SOBRE LA CONTRATACIÓN/SUBVENCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO, YA SEA EN SU ENTIDAD COMO LA FACILITADA DESDE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA?

P.03 ¿PODRÍA HABLARNOS DE SU EXPERIENCIA CON LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN/SUBVENCIÓN/CONVENIOS?

VALORACIÓN DE PERTINENCIA Y EFECTOS

P.04 ¿EN QUÉ ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN DE SU ENTIDAD, A SU MODO DE VER, ES RELEVANTE CONSIDERAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN/SUBVENCIÓN/CONVENIOS?

P.05 EN SU OPINIÓN, LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD ¿ES EFECTIVA? (DAR OPCIONES SI/NO/NS/NC). ¿POR QUÉ?

P.06 ¿EN SU OPINIÓN, CUÁLES HAN SIDO LOS PRINCIPALES AVANCES CONSEGUIDOS EN EL ÁMBITO GLOBAL DE LAS ADMINISTRACIONES VASCAS? ¿EN SU ENTIDAD EN CONCRETO?

IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES LIMITACIONES Y/O FACTORES FAVORECEDORES

CUESTIONES LIMITANTES O FAVORECEDORAS PARA LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS

P.07 ¿CUÁLES CONSIDERA QUE PUEDEN SER LAS PRINCIPALES LIMITACIONES A LAS QUE SE ENFRENTA LA ADMINISTRACIÓN A LA HORA DE INCORPORAR LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD? (DE TIPO INFORMATIVO, NORMATIVO, TÉCNICO, ECONÓMICO…, MÁS BIEN DE ACCESO QUE DE EJECUCIÓN O A LA INVERSA, Y EN LO POSIBLE, CONCRETARLAS).

P.08 ¿CUÁLES SON, EN SU OPINIÓN, LAS VENTAJAS DE APLICAR ESTAS CLÁUSULAS?, ES DECIR, ¿QUÉ TIPO DE BENEFICIOS CONSIDERA QUE PUEDE APORTAR A LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS EL HECHO DE INCORPORAR ESTAS CLÁUSULAS EN LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS DE GESTIÓN DEL PRESUPUESTO?

IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES Y/O PROPUESTAS DE MEJORA

P.09 ¿OFRECERÍA ALGUNA RECOMENDACIÓN PARA SOLUCIONAR LAS POSIBLES LIMITACIONES IDENTIFICADAS?

P.10 ¿QUÉ TIPO DE MEDIDAS O SOLUCIONES SUGERIRÍA DE CARA A FOMENTAR EN UN FUTURO, NO SÓLO EL INCREMENTO EN SU APLICACIÓN SINO, SOBRE TODO, EL COMPROMISO PARA APLICAR MECANISMOS DE SEGUIMIENTO QUE GARANTICEN EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LAS MISMAS?

CONTRATOS Y SUBVENCIONES DE LA MUESTRA

A.7

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

A.7.1

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Construcción de 60 alojamientos dotacionales en Arangoiti (Bilbao)	Contrato	Obras	Intervención social/ servicios sociales	Admón. autonómica	CAE	GV
Desglosado nº 2 del proyecto constructivo del colector general de la margen izquierda de la ría de Mundaka. Tramo Sukarrieta -EDAR de Lamiaran	Contrato	Obras	Otros	Admón. autonómica	CAE	GV
Asistencia técnica a la dirección de obra del proyecto de desglosado nª2 del proyecto del constructivo del colector general de la margen izquierda de la ría. Tramo Sukarrieta -EDAR de Lamiaran	Contrato	Obras	Otros	Admón. autonómica	CAE	GV
Redacción de proyecto de ejecución, trabajos complementarios y dirección facultativa de las obras de eliminación de barreras arquitectónicas y reforma de fachadas del IES ELEXALDE BHI de Galdakao (Bizkaia)	Contrato	Servicios	Educación	Admón. autonómica	CAE	GV
Servicio para la impartición de la fase presencial del curso de profesor de formación vial	Contrato	Servicios	Educación	Admón. autonómica	CAE	GV
Ejecución del trabajo de campo de la Encuesta de Cualificación de la Población Activa 2015	Contrato	Servicios	Empleo/ Promoción económica	Admón. autonómica	CAE	GV
Contratación de un Servicio de dinamizadores para el impulso y promoción del proyecto auzia euskaraz	Contrato	Servicios	Euskara	Admón. autonómica	CAE	GV
Ejecución del trabajo de campo de la Encuesta de Familias y Hogares vascos 2015	Contrato	Servicios	Intervención social/ servicios sociales	Admón. autonómica	CAE	GV

../..

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Gestión del punto de encuentro por derivación judicial de Bilbao	Contrato	Servicios	Intervención social/ servicios sociales	Admón. autonómica	CAE	GV
La prestación del servicio especializado de información y atención telefónica a mujeres víctimas de violencia de género	Contrato	Servicios	Intervención social/ servicios sociales	Admón. autonómica	CAE	GV
Prestación del servicio telefónico de información, asesoramiento y orientación para la infancia y la adolescencia	Contrato	Servicios	Intervención social/ servicios sociales	Admón. autonómica	CAE	GV
Servicio de dirección, animación y seguimiento de los Campos de Trabajo para jóvenes del Programa Azolandegiak 2015	Contrato	Servicios	Juventud	Admón. autonómica	CAE	GV
Gestión y desarrollo del programa Aztertu 2016-2018 (Ibaialde-Aztekosta): Educación ambiental sobre ríos y costa	Contrato	Servicios	Medio Ambiente	Admón. autonómica	CAE	GV
Servicios de telecomunicaciones para diversos edificios de la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi	Contrato	Servicios	Otros	Admón. autonómica	CAE	GV
Mantenimiento de helicópteros y reposición de piezas genéricas	Contrato	Servicios	Otros	Admón. autonómica	CAE	GV
Estudio de movilidad e imagen de la demanda 2016	Contrato	Servicios	Otros	Admón. autonómica	CAE	GV
Prestación de servicios técnicos, administrativos y gestión conducentes a la eficaz limpieza de varios edificios del GV en Bilbao	Contrato	Servicios	Otros	Admón. autonómica	CAE	GV
Calibración de sensores meteorológicos	Contrato	Servicios	Otros	Admón. autonómica	CAE	GV
Mantenimiento y reparación de vehículos adscritos al departamento de Seguridad	Contrato	Servicios	Otros	Admón. autonómica	CAE	GV
Postproceso fotogramétrico para la generación de la ortofotografía 2015 de la CAPV	Contrato	Servicios	Otros	Admón. autonómica	CAE	GV

../..

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Suministro, entrega e instalación de mobiliario no homologado para Centros públicos de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia dependientes del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura	Contrato	Suministros	Educación	Admón. autonómica	CAE	GV
Suministro, entrega e instalación de cocinas integrales, maquinaria y complementos de cocina para centros públicos de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia dependientes del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura	Contrato	Suministros	Educación	Admón. autonómica	CAE	GV
Suministro de buzos ignífugos negros y anorak negro con cazadora desmontable	Contrato	Suministros	Otros	Admón. autonómica	CAE	GV
Suministro de un sistema de almacenamiento, gestión y dispensación de medicamentos en el almacén general del servicio de farmacia de la OSI Barrualde-Galdakao	Contrato	Suministros	Sanidad	Admón. autonómica	CAE	GV
Asistencia técnica del seguimiento y evaluación del plan de empleo 2015	Contrato		Empleo/ Promoción económica	Admón. autonómica	CAE	GV
Contratación de un Servicio de producción de contenidos audiovisuales y retransmisiones en directo con perspectiva de género	Contrato		Igualdad de mujeres y hombres	Admón. autonómica	CAE	GV
Elaboración de los contenidos de seis números de la revista digital Ihitza	Contrato		Medio Ambiente	Admón. autonómica	CAE	GV
Contrato de asistencia técnica durante la realización del proceso participativo en la realización y la redacción y tramitación de la revisión de las directrices de ordenación del territorio	Contrato		Otros	Admón. autonómica	CAE	GV
Concesión de ayudas a las asociaciones y federaciones profesionales y empresariales de los sectores agrario, pesquero y alimentario de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el marco del Programa Elkarteak	Subvención		Agricultura, ganadería y pesca	Admón. autonómica	CAE	GV

../..

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Ayudas a la realización de gastos e inversiones en los proyectos de investigación fundamental, investigación industrial y desarrollo experimental, de los sectores agrarios, alimentarios y pesqueros	Subvención		Agricultura, ganadería y pesca	Admón. autonómica	CAE	GV
Ayudas a los regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios	Subvención		Agricultura, ganadería y pesca	Admón. autonómica	CAE	GV
Ayudas de formación a personas jóvenes investigadoras y tecnólogas en el entorno científico-tecnológico y empresarial del sector agropesquero y alimentario vasco	Subvención		Agricultura, ganadería y pesca	Admón. autonómica	CAE	GV
Ayudas a procesos de cambio organizacional pro-equidad de género en las entidades vascas de cooperación al desarrollo 2015	Subvención		Cooperación al desarrollo y Derechos Humanos	Admón. autonómica	CAE	GV
Ayudas a Organismos Internacionales del sistema de las Naciones Unidas y a personas jurídicas vinculadas a ellos, para becar a las personas cooperantes voluntarias que participen en proyectos de desarrollo de dichos Organismos Internacionales en países empobrecidos	Subvención		Cooperación al desarrollo y Derechos Humanos	Admón. autonómica	CAE	GV
Prensa diaria impresa íntegramente en euskera y revistas de información general distribuidas en lugares concretos	Subvención		Euskara	Admón. autonómica	CAE	GV
Ayudas económicas a las mujeres víctimas de la violencia de género	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. autonómica	CAE	GV

../..

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Ayudas económicas para la creación y el mantenimiento de equipos técnicos, para el desarrollo de programas de prevención comunitaria de las adicciones y para la realización de proyectos de prevención y reducción de riesgos y daños, así como de promoción de conductas saludables en estos ámbitos de actuación en el ejercicio 2015	Subvención		Sanidad	Admón. autonómica	CAE	GV
Proyectos de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018	Subvención		Educación	Admón. autonómica	CAE	GV
Proyectos integrales de actuación con el objeto de abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género durante los cursos 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017	Subvención		Educación	Admón. autonómica	CAE	GV

../..

A.7.2

DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Licitación para contratar el servicio de Intervención psicosocioeducativa y acompañamiento social a víctimas de violencia de género, y mantenimiento físico de los pisos de acogida	Contrato	Servicios	Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Servicio de actividades del Programa Gazte Bidaiak-Viajes juveniles 2015 del Instituto Foral de la Juventud con la incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres, sometida al cumplimiento de condiciones de carácter social, medioambiental y relativas a otras políticas públicas	Contrato	Servicios	Juventud	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Asistencia técnica para el soporte y mantenimiento del sistema de información catastral implantado en el servicio de Tributos Locales y Catastro de la Diputación Foral de Álava durante 2016	Contrato	Servicios	Otros	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Servicio de atención de llamadas telefónicas recibidas por la DFA	Contrato	Servicios	Otros	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Servicio para la realización del Inventario de características físicas y geométricas, estructurales y funcionales de la Red de Carreteras de la Diputación Foral de Álava	Contrato	Servicios	Otros	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Convocatoria pública de ayudas para la organización de cursos, jornadas, congresos y seminarios relacionados con las actividades de los servicios sociales. 2015	Subvención		Educación	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Ayudas para la organización de ferias agrícolas y ganaderas (Entidades Locales)	Subvención		Empleo/ Promoción económica	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación

../..

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Ayudas a entidades públicas para contribuir al desarrollo de programas y actividades enmarcadas en el ámbito de actuación de Intervención Social. Convocatoria 2015	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Ayudas dirigidas a asociaciones o fundaciones para contribuir al desarrollo de programas y actividades dirigidas a personas menores de edad y sus familias. Convocatoria 2015	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Ayudas a asociaciones o fundaciones para contribuir al desarrollo de programas y actividades dirigidas a personas con discapacidad. Convocatoria 2015	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Ayudas dirigidas a asociaciones o fundaciones para contribuir al desarrollo de programas y actividades dirigidas a personas mayores. Convocatoria 2015	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Ayudas dirigidas a asociaciones y fundaciones del ámbito de los servicios sociales para contribuir a su mantenimiento. Convocatoria 2015	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Ayudas dirigidas a asociaciones o fundaciones para contribuir al desarrollo de programas y actividades orientadas a la promoción social de las personas mayores en el ámbito rural. Convocatoria 2015	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Ayudas a asociaciones y fundaciones para contribuir a la rehabilitación y acondicionamiento de sus locales sociales así como al equipamiento necesario para el desarrollo de sus actividades y/o programas de carácter social. Convocatoria 2015	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación

../..

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Subvenciones dirigidas a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas a la sensibilización y a la convivencia intercultural. Ejercicio 2015	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación
Subvenciones dirigidas a ayuntamientos, cuadrillas de Álava y Condado de Treviño para el desarrollo de programas y/o actividades destinadas a la sensibilización y a la convivencia intercultural. Ejercicio 2015	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	ÁLAVA	Diputación

AYUNTAMIENTOS

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Servicio de gestión, asistencia y control del semillero de empresas hortícolas ecológicas Basaldea para el período octubre 2014 septiembre 2015	Contrato	Servicios	Empleo/ Promoción económica	Administración local	ÁLAVA	Ayto. de Vitoria-Gasteiz
Limpieza de mantenimiento y conservación de la estación de autobuses de Vitoria-Gasteiz	Contrato	Servicios	Otros	Administración local	ÁLAVA	Ayto. de Vitoria-Gasteiz
Servicios de mensajería, paquetería urgente y traslado de documentación de las oficinas de atención ciudadana del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	Contrato	Servicios	Otros	Administración local	ÁLAVA	Ayto. de Vitoria-Gasteiz
Desarrollo de actividades destinadas a promover hábitos de alimentación saludable	Contrato	Servicios	Sanidad	Administración local	ÁLAVA	Ayto. de Vitoria-Gasteiz
Suministro de papel reciclado y ecológico para fotocopiadoras e impresoras para uso general del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	Contrato	Suministros	Otros	Administración local	ÁLAVA	Ayto. de Vitoria-Gasteiz

../..

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Concesión de subvenciones a las personas jurídicas privadas que desarrollan proyectos de promoción del euskera en ámbitos relacionados con el ocio, tiempo libre y deportes	Subvención		Euskara	Administración local	ÁLAVA	Ayto. de Vitoria-Gasteiz
Subvenciones de actividades y proyectos en materia de igualdad de género	Subvención		Igualdad de mujeres y hombres	Administración local	ÁLAVA	Ayto. de Vitoria-Gasteiz
Subvenciones para el desarrollo de proyectos sociales en Vitoria-Gasteiz	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Administración local	ÁLAVA	Ayto. de Vitoria-Gasteiz
Subvenciones para proyectos o servicios dirigidos a la juventud	Subvención		Juventud	Administración local	ÁLAVA	Ayto. de Vitoria-Gasteiz
Subvención para ayudar a sufragar los gastos ocasionados por la organización y celebración de programas y/o actividades que tengan lugar en barrios y barrios-pueblos del término municipal de Vitoria-Gasteiz	Subvención		Participación ciudadana	Administración local	ÁLAVA	Ayto. de Vitoria-Gasteiz

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Desarrollo del programa de deporte escolar durante la temporada 2015/2016	Contrato	Servicios	Deporte	Admón. Foral	BIZKAIA	Diputación
Limpieza de los edificios y centros de los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia durante los años 2016 y 2017	Contrato	Servicios	Otros	Admón. Foral	BIZKAIA	Diputación
Mejora de la carretera bi-3602, del p. k.24+840 al p. k.27+240 Zalla	Contrato			Admón. Foral	BIZKAIA	Diputación
Ayudas económicas destinadas a las agrupaciones y asociaciones ganaderas del Territorio Histórico de Bizkaia para el desarrollo de programas en materia de sanidad animal y convocatoria de dichas ayudas para 2015	Subvención		Agricultura, ganadería y pesca	Admón. Foral	BIZKAIA	Diputación
Ayudas económicas destinadas a las asociaciones de ganaderos y ganaderas de razas puras y asociaciones sectoriales de ganaderos y ganaderas del Territorio Histórico de Bizkaia convocatoria para 2015	Subvención		Agricultura, ganadería y pesca	Admón. Foral	BIZKAIA	Diputación
Subvenciones forales destinadas a la realización de programaciones de espectáculos de teatro, danza y música en Bizkaia durante el ejercicio 2015	Subvención		Cultura	Admón. Foral	BIZKAIA	Diputación
Subvenciones en materia de mujer y familia dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para 2015	Subvención		Igualdad de mujeres y hombres	Admón. Foral	BIZKAIA	Diputación
Subvenciones para la atención e integración social del colectivo de personas con discapacidad para 2015	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	BIZKAIA	Diputación

../..

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Subvenciones en materia de infancia y adolescencia para 2015	Subvención		Juventud	Admón. Foral	BIZKAIA	Diputación
Subvenciones del departamento de acción social para 2015 destinadas a la realización de programas de asociaciones de personas mayores de Bizkaia	Subvención		Participación ciudadana	Admón. Foral	BIZKAIA	Diputación

AYUNTAMIENTOS

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Servicio de igualdad y políticas de género	Contrato	Servicios	Igualdad de mujeres y hombres	Administración local	BIZKAIA	Ayto. de Abanto-Zierbena
Dinamización del proyecto denominado herramientas para el fomento del empleo joven en la comarca Nerbioi Ibaizabal	Contrato	Servicios	Empleo/ Promoción económica	Administración local	BIZKAIA	Ayto. de Arrigorriaga
Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a programas, proyectos y actividades de promoción de la igualdad de mujeres y hombres	Subvención		Igualdad de mujeres y hombres	Administración local	BIZKAIA	Ayto. de Arrigorriaga
Servicio consistente en la programación y coordinación de actividades cinematográficas del Festival de Cine Fantástico de Bilbao (FANT 2016)	Contrato	Servicios	Cultura	Administración local	BIZKAIA	Ayto. de Bilbao
Gestión y desarrollo del programa de intervención social para personas en riesgo y/o situación de exclusión residencial en el municipio de Bilbao	Contrato	Servicios	Intervención social/ servicios sociales	Administración local	BIZKAIA	Ayto. de Bilbao

../..

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Suministro material bibliográfico, audiovisual y multimedia, en cualquier lengua, y para todas las edades, con destino a formar parte de la colección de las bibliotecas de la Red de Bibliotecas Municipales de Bilbao	Contrato	Suministros	Cultura	Administración local	BIZKAIA	Ayto. de Bilbao
Servicio de Ayuda Domiciliaria	Contrato	Servicios	Intervención social/ servicios sociales	Administración local	BIZKAIA	Ayto. de Zierbena
Servicio Social de Base del municipio de Zierbena	Contrato	Servicios	Intervención social/ servicios sociales	Administración local	BIZKAIA	Ayto. de Zierbena

GIPUZKOA

A.7.4

DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Servicio de Custodia y Digitalización progresiva de los lotes documentales de los fondos de reserva de las Bibliotecas forales de Gipuzkoa	Contrato	Servicios	Cultura	Admón. Foral	GIPUZKOA	Diputación
Concesión de uso y gestión de los Centros de acogida y atención a personas víctimas de violencia machista	Contrato	Servicios	Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	GIPUZKOA	Diputación
Servicios de atención sociojurídica para mujeres víctimas de violencia machista	Contrato	Servicios	Intervención social/ servicios sociales	Admón. Foral	GIPUZKOA	Diputación
Asesoría de Comunicación integral para la Dirección de Cultura del Departamento de Cultura, Juventud y Deporte	Contrato	Servicios	Otros	Admón. Foral	GIPUZKOA	Diputación

../..

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Subvenciones a la promoción de espectáculos escénicos y a la cesión de espacios para la producción de espectáculos escénicos	Subvención		Cultura	Admón. Foral	GIPUZKOA	Diputación
Subvenciones para las asociaciones culturales de Gipuzkoa, para la realización de programas anuales de actividades o proyectos puntuales	Subvención		Cultura	Admón. Foral	GIPUZKOA	Diputación
Actuaciones que fomenten la igualdad de mujeres y hombres (Asociaciones)	Subvención		Igualdad de mujeres y hombres	Admón. Foral	GIPUZKOA	Diputación
Actuaciones que fomenten la igualdad de mujeres y hombres (ayuntamientos)	Subvención		Igualdad de mujeres y hombres	Admón. Foral	GIPUZKOA	Diputación
Proyectos y programas que fomenten la igualdad en el deporte	Subvención		Igualdad de mujeres y hombres	Admón. Foral	GIPUZKOA	Diputación
Subvenciones para el desarrollo de los planes de acción de las Agendas Locales 21	Subvención		Medio Ambiente	Admón. Foral	GIPUZKOA	Diputación

AYUNTAMIENTOS

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Subvenciones para el fomento de la economía local de Azpeitia.1. Proyectos industriales que generen o mantengan empleo. 2015	Subvención		Empleo/ Promoción económica	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Azpeitia
Acuerdo Marco para el suministro de consumibles informáticos con destino a los distintos servicios municipales y entidades adheridas de Donostia-San Sebastián, con criterios sociales y de sostenibilidad ambiental	Contrato	Suministros	Otros	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Donostia - San Sebastián
Acuerdo de adjudicación del contrato de la gestión del servicio público del PMD campo de fútbol municipal de PUIO	Contrato		Deporte	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Donostia-San Sebastián

../..

OBJETO	CONTRATO SUBVENCIÓN	TIPO DE CONTRATO	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE ADMON.	ÁMBITO	ORGANISMO
Acuerdo de adjudicación del contrato de la gestión del servicio público del PMD campo de fútbol municipal de BERIO	Contrato		Deporte	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Donostia-San Sebastián
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro 2015. Cooperación	Subvención		Cooperación al desarrollo y Derechos Humanos	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Donostia-San Sebastián
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro 2015. Diversidad Cultural	Subvención		Cultura	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Donostia-San Sebastián
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro 2015. Entidad Pública Empresarial Donostia Kultura	Subvención		Cultura	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Donostia-San Sebastián
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro 2015. Igualdad	Subvención		Igualdad de mujeres y hombres	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Donostia-San Sebastián
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro 2015. Acción Social	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Donostia-San Sebastián
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro 2015. Derechos Humanos	Subvención		Intervención social/ servicios sociales	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Donostia-San Sebastián
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro 2015. Juventud	Subvención		Juventud	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Donostia-San Sebastián
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro 2015. Participación Ciudadana	Subvención		Participación Ciudadana	Admón. local	GIPUZKOA	Ayto. de Donostia-San Sebastián

ABREVIATURAS

AAPP	Administraciones públicas
Art.	Artículo
Ayto.	Ayuntamiento
BOPV	Boletín Oficial del País Vasco
CAE	Comunidad Autónoma de Euskadi
CAPV	Comunidad Autónoma del País Vasco
CCSS	Cláusulas sociales
CE	Comisión Europea
DFA	Diputación Foral de Álava
DFB	Diputación Foral de Bizkaia
DFG	Diputación Foral de Gipuzkoa
GTI	Grupo Técnico Interdepartamental
GTT	Grupo Técnico de Trabajo
GTTINS	Grupo Técnico de Trabajo Interinstitucional
GV	Gobierno Vasco
IFBS	Instituto Foral de Bienestar Social (Diputación Foral de Álava)
IFJ	Instituto Foral de la Juventud (Diputación Foral de Álava)
IVAP	Instituto Vasco de Administración Pública
LCSP	Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
TAGs	Técnico Superior de la Administración General
TRLCSP	Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público
UE	Unión Europea

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resumen de contratos y subvenciones analizadas en el estudio por nivel de Administración. Número y porcentaje	19
Tabla 2.	Resumen de contratos y subvenciones analizadas por ámbito de intervención y nivel de la Administración. Número.	19
Tabla 3.	Resumen de los hallazgos de la muestra de contratos y subvenciones analizadas	20
Tabla 4.	Glosario de conceptos	36
Tabla 5.	Contratos y subvenciones de la muestra por nivel de la Administración. Número y porcentaje	45
Tabla 6.	Contratos y subvenciones de la muestra. Número y porcentaje	46
Tabla 7.	Categorías de análisis y tipo de documentación estudiada	46
Tabla 8.	Contratos de la muestra por ámbito de intervención. Número y porcentaje	49
Tabla 9.	Contratos con cláusulas de igualdad en el objeto, organizados por ámbito de intervención y nivel de la Administración. Número y porcentaje	50
Tabla 10.	Contratos con cláusulas de igualdad en los criterios de valoración, organizados por ámbito de intervención y nivel de la Administración. Número y porcentaje	52
Tabla 11.	Contratos con cláusulas de igualdad en la definición de las condiciones de ejecución de la actividad contratada. Número y porcentaje	54
Tabla 12.	Contratos y modelos de cláusulas de igualdad en la definición de las condiciones de ejecución de la actividad contratada.	55
Tabla 13.	Normas forales que regulan la aplicación de cláusulas sociales en la actividad contractual de las administraciones públicas del Territorio Histórico de incidencia	58
Tabla 14.	Actos administrativos de los ayuntamientos de capital por los que se rigen los órganos jerárquicamente dependientes para la aplicación de cláusulas sociales en la contratación	59
Tabla 15.	Subvenciones de la muestra por ámbito de intervención. Número y porcentaje	61
Tabla 16.	Subvenciones con cláusulas de igualdad en el objeto, organizadas por ámbito de intervención y nivel de la Administración. Número y porcentaje	62
Tabla 17.	Subvenciones con cláusulas de igualdad para determinar el requisito de acceso a la condición de persona o entidad beneficiaria. Número y porcentaje	63
Tabla 18.	Subvenciones con cláusulas de igualdad de prohibición para concurrir. Número y porcentaje	64

Tabla 19.	Legislación y artículos a los que responden las cláusulas de igualdad en las subvenciones	65
Tabla 20.	Subvenciones con cláusulas de igualdad en los criterios de valoración, organizados por ámbito de intervención y nivel de la Administración. Número y porcentaje	67
Tabla 21.	Tipología de cláusulas de valoración en las subvenciones de la muestra	68
Tabla 22.	Subvenciones con cláusulas de igualdad en las obligaciones para la ejecución de la actividad subvencionada. Número y porcentaje	70
Tabla 23.	Subvenciones y modelos de cláusulas de igualdad en la definición de las obligaciones para la ejecución de la actividad subvencionada	71
Tabla 24.	Normas forales que regulan la aplicación de cláusulas sociales en la actividad subvencional de las administraciones públicas del Territorio Histórico de incidencia	73
Tabla 25.	Conclusiones sobre la aplicación de las cláusulas de igualdad en los contratos de la muestra	73
Tabla 26.	Conclusiones sobre la aplicación de las cláusulas de igualdad en las subvenciones de la muestra.	75
Tabla 27.	Resumen de contratos y subvenciones con tipología de cláusulas según la fase del procedimiento (objeto, valorativas, obligatorias o de ejecución) y por nivel de la Administración. Número y porcentaje	77
Tabla 28.	Limitaciones en la aplicación de las cláusulas de igualdad a contratos y subvenciones	108
Tabla 29.	Fortalezas en la aplicación de las cláusulas de igualdad a contratos y subvenciones	110
Tabla 30.	Subvenciones con cláusulas de igualdad en el objeto	152
Tabla 31.	Informantes clave intervinientes en el estudio	184

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Secuencia metodológica del estudio	40
Gráfico 2.	Contratos de la muestra por territorio y nivel de la Administración. Porcentajes	48
Gráfico 3.	Contratos de la muestra por tipo de contrato. Número y porcentaje	49
Gráfico 4.	Subvenciones de la muestra por territorio y nivel de la Administración. Porcentajes	60
Gráfico 5.	Número y porcentaje de mujeres y hombres que respondieron a la encuesta	80
Gráfico 6.	Número de mujeres y hombres por nivel de la Administración y territorio	81
Gráfico 7.	Porcentaje de personas encuestadas por nivel de la Administración y territorio de intervención	81
Gráfico 8.	Número de mujeres y hombres con formación en igualdad de mujeres y hombres y enfoque de género y nivel de la Administración	82
Gráfico 9.	Porcentaje de mujeres y hombres con formación en igualdad de mujeres y hombres y nivel de la Administración	83
Gráfico 10.	Porcentaje de personas encuestadas y horas de formación en igualdad de mujeres y hombres y nivel de la Administración	83
Gráfico 11.	Porcentaje de personas encuestadas por perfil profesional y sexo	84
Gráfico 12.	Percepción acerca del posicionamiento del personal responsable-directivo por sexo. Porcentajes	86
Gráfico 13.	Percepción acerca del posicionamiento del personal responsable-directivo por perfil profesional. Porcentajes	86
Gráfico 14.	Percepción acerca del posicionamiento del personal técnico de gestión por sexo. Porcentajes	87
Gráfico 15.	Percepción acerca del posicionamiento del personal técnico de gestión por perfil profesional. Porcentajes	88
Gráfico 16.	Percepción acerca del posicionamiento de otro personal por sexo. Porcentajes	89
Gráfico 17.	Percepción acerca del posicionamiento de otro personal por perfil profesional. Porcentajes	89
Gráfico 18.	La igualdad de mujeres y hombres para el ámbito de intervención del servicio/área en el que trabaja. Porcentajes	90
Gráfico 19.	La igualdad de mujeres y hombres para el ámbito de intervención del servicio/área en el que trabaja, por perfil profesional. Porcentajes	91

Gráfico 20.	Tipología de acciones realizadas desde la Administración para fomentar la inclusión de cláusulas. Porcentajes	93
Gráfico 21.	Conocimiento sobre la existencia de orientaciones, regulaciones, procedimientos para la incorporación de cláusulas de igualdad (por sexo). Porcentajes	94
Gráfico 22.	Conocimiento sobre la existencia de orientaciones, regulaciones, procedimientos para la incorporación de cláusulas de igualdad (por perfil profesional). Porcentajes	94
Gráfico 23.	Participación en acciones de formación de personal en materia de cláusulas de igualdad. Porcentajes	95
Gráfico 24.	Carácter de obligatoriedad/voluntariedad que se aplica a la inclusión de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en contratos o subvenciones. Porcentajes	96
Gráfico 25.	Mecanismos en la entidad para el seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de ejecución. Porcentajes	97
Gráfico 26.	Valoración de la suficiencia del seguimiento para garantizar el cumplimiento de cláusulas de igualdad si son de ejecución. Porcentajes	98
Gráfico 27.	Barreras para aplicar las cláusulas de igualdad. Porcentajes	99
Gráfico 28.	Factores favorecedores para aplicar cláusulas de igualdad. Porcentajes	100
Gráfico 29.	Incentivos de la aplicación de cláusulas de igualdad. Porcentajes	102
Gráfico 30.	Eficacia de las cláusulas para alcanzar objetivos de igualdad de mujeres y hombres y/o reducir brechas de género. Porcentajes	102
Gráfico 31.	Eficacia de las cláusulas para alcanzar objetivos de igualdad de mujeres y hombres y/o reducir brechas de género, por sexo. Porcentajes	103
Gráfico 32.	Efectos e impactos de la aplicación de cláusulas de igualdad. Porcentajes	104
Gráfico 33.	Tipología de cláusulas de igualdad consideradas como fundamentales. Porcentajes	105
Gráfico 34.	Medidas para asegurar que las cláusulas de igualdad se apliquen de modo sostenido en el tiempo. Porcentajes	106