

Red de Políticas de Igualdad entre  
mujeres y hombres en los Fondos  
Estructurales y el Fondo de  
Cohesión 2007-13

**“Las cláusulas sociales como instrumento  
para la promoción de la igualdad entre  
mujeres y hombres en las subvenciones y  
la contratación pública”**

**Ana Agirre Saez de Eguilaz**  
Jefa de servicio de Igualdad  
Diputación Foral de Gipuzkoa

**Madrid, 28 de septiembre 2011**



Gipuzkoako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Gipuzkoa



## 1. Contexto

- Marco general de trabajo
- Marco en relación con las cláusulas de igualdad

## 2. Trabajo realizado

- Proceso de trabajo
- Resultados
- Dificultades
- Logros
- Retos pendientes





# CONTEXTO





# MARCO GENERAL

**Dirección General de Cooperación,  
Derechos Humanos e Igualdad**



**Dirección de Igualdad  
(2011-15)**



**Creada en 2007**  
(Legislatura 2007-11)

**Estructura pequeña y  
con trayectoria corta**





# ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

## INTERNO



**Impulso, programación, asesoramiento y seguimiento de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres**

*(Ley 4/2005, art. 10)*

## EXTERNO



**Analizar las desigualdades de mujeres y hombres en el Territorio y promover la sensibilización social a favor de la igualdad**





# FUNCIONES **hacia dentro**

1. Planificación y seguimiento de las políticas para la igualdad.
2. Impulso y coordinación del desarrollo del Plan Foral para la Igualdad.
3. Asesoramiento a los departamentos forales para la integración del enfoque de género en sus políticas.
4. Formación del personal de la DFG
- 5. Elaboración de orientaciones y criterios comunes.**
6. Sensibilización del personal de la DFG en materia de igualdad.

## Objetivo: TRANSVERSALIZACIÓN



Que todas las políticas forales promuevan la igualdad de mujeres y hombres



# CLAUSULAS DE IGUALDAD

## Marco normativo

### Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres (Art. 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 lo 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”.





# CLAUSULAS DE IGUALDAD

## Marco normativo

### Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres (Art. 20)

3-. “El **Consejo de Gobierno**, en la Administración general de la Comunidad Autónoma, así como los órganos equivalentes del resto de las administraciones públicas, y en su defecto, para el caso de los expedientes contractuales, los órganos de contratación, **establecerán los tipos o características de las contrataciones y subvenciones** en los que corresponda aplicar las medidas contempladas en el apartado anterior, teniendo en cuenta la normativa aplicable, los diferentes objetos contractuales y la convivencia o compatibilidad y coordinación con la aplicación de otras políticas públicas en el ámbito contractual y subvencional.”





# CLAUSULAS DE IGUALDAD

## Marco normativo

### Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres (2008-11)

Entre las acciones comunes a todos los departamentos de la Diputación Forales, incorpora las siguientes:

*M2.3-. "En relación con la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, **incluir 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**"*

*M4.3- "Establecer en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de actividades que requieran la participación de terceras entidades un **requisito que garantice su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres**".*



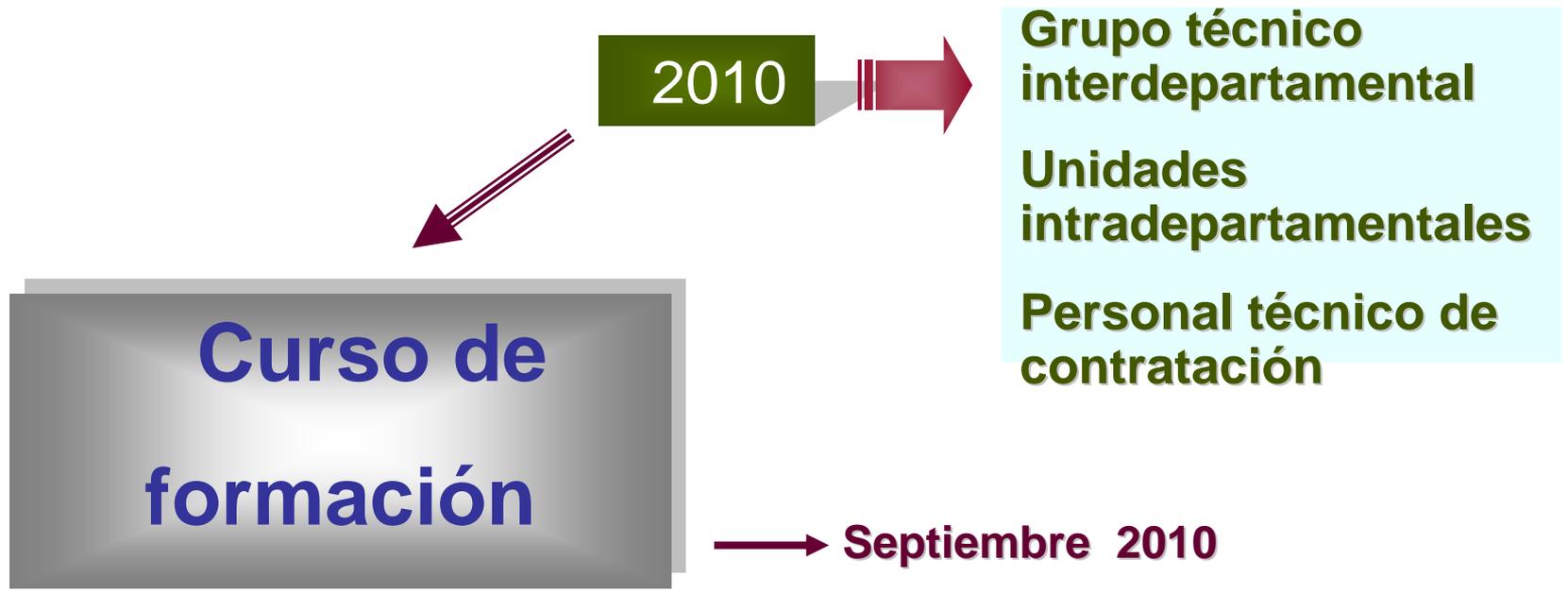


# TRABAJO REALIZADO



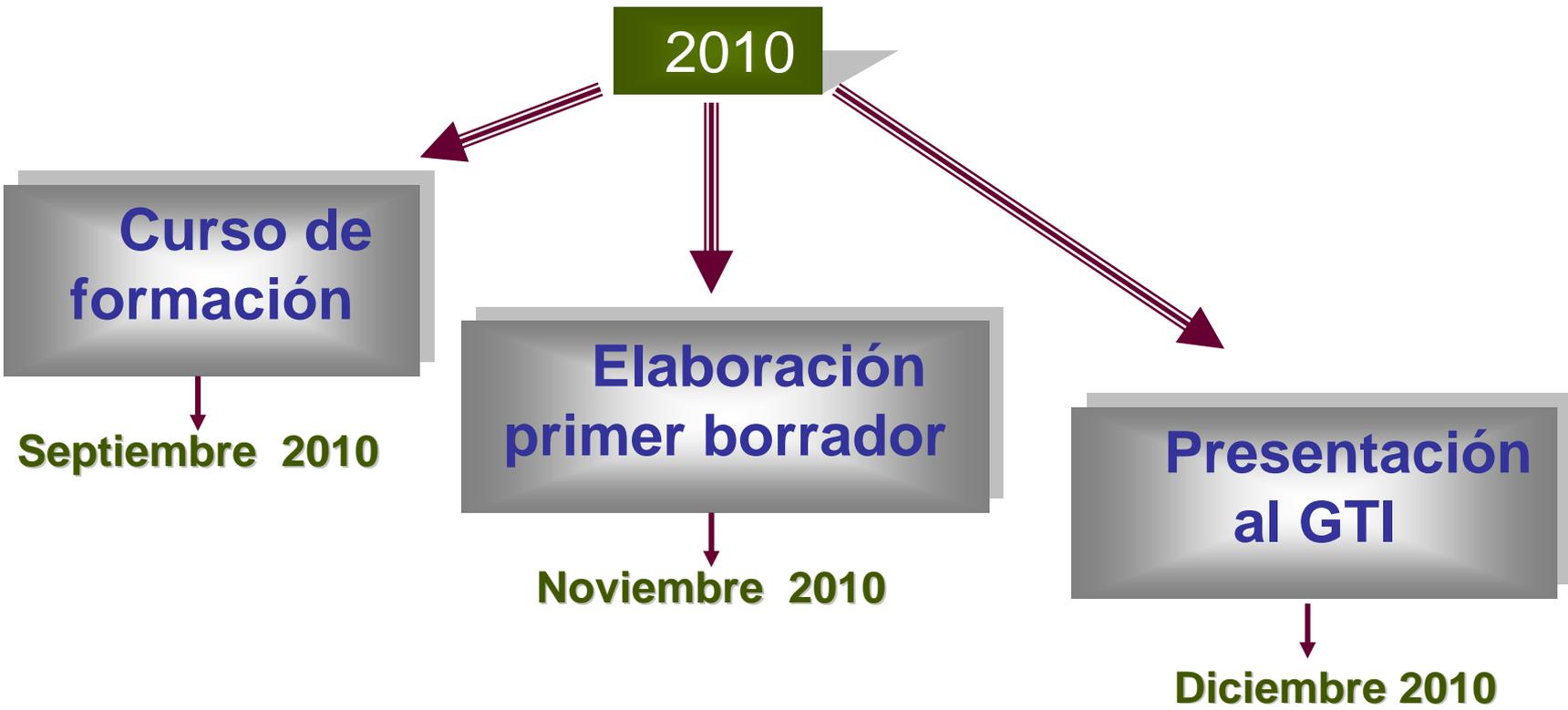


# PROCESO DE TRABAJO





# PROCESO DE TRABAJO





# PROCESO DE TRABAJO





## Acuerdo de Gobierno Contratos

Carátula	Cuando la igualdad constituya una característica técnica del contrato, se recogerá en la definición del objeto del mismo.	
<b>Cláusulas administrativas</b>  <i>Los compromisos deberán ser acreditados en el marco de ejecución del contrato y tendrán la consideración de obligaciones contractuales.</i>	Criterios de adjudicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N<sup>o</sup> y % de mujeres previsto como beneficiarias del contrato.</li> <li>- N<sup>o</sup> y % de mujeres que serán empleadas para la ejecución del contrato.</li> <li>- N<sup>o</sup> y % de mujeres que se emplearán en puestos de responsabilidad.</li> <li>- Datos e indicadores desagregados por sexo tanto de las personas beneficiarias como de las empleadas en el marco del contrato.</li> <li>- Compromiso de poner en marcha acciones específicas para promover la igualdad de mujeres y hombres.</li> <li>- Compromiso de diseñar y ejecutar un Plan para la igualdad que detalle las políticas concretas en materia de igualdad a implantar en el marco de ejecución del contrato.</li> <li>- Compromiso de realizar acciones salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.</li> <li>- Compromiso de realizar acciones de sensibilización y formación acerca de los derechos en materia de igualdad y de conciliación con la plantilla que ejecutará el contrato.</li> </ul>
	Condiciones de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso no sexista del lenguaje e imágenes.</li> <li>- Plan Igualdad en el caso de empresas de más de 250 personas.</li> <li>- Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso, calificación profesional, permanencia, promoción, formación, retribución, calidad y estabilidad laboral y ordenación de la de jornada laboral.</li> <li>- Garantizar la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo en las empresas de más de 10 personas.</li> <li>- Contratación de un porcentaje de mujeres superior al menos en cinco puntos al señalado en el último trimestre por la EPA para el sector concreto de actividad.</li> </ul>
<b>Cláusulas técnicas</b> <i>(cuando las características de la prestación lo permitan)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de un análisis diferenciado de la situación de mujeres y hombres en el ámbito del contrato, elaborando propuestas de medidas para corregir las desigualdades.</li> <li>- Elaboración de indicadores y mecanismos de evaluación para, una vez ejecutado el contrato, se pueda analizar el impacto real en mujeres y hombres y en relación con la igualdad.</li> <li>- Realización de un informe final con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias del contrato y de la plantilla que lo ha ejecutado, así como del contenido de las medidas de igualdad adoptadas y su impacto.</li> </ul>	



## Acuerdo de Gobierno Subvenciones

<b>Beneficiarias</b>	Excluidas las que sean contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres en sus fines, admisión o funcionamiento.	
<b>Requisitos</b>	Si el objeto de la subvención está directamente relacionado con la igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- . Experiencia y formación específica en igualdad.</li> <li>- . La igualdad como fin en los estatutos o escritura fundacional.</li> <li>- . Certificado o distintivo oficial en materia de igualdad.</li> <li>- . Plan de igualdad o medidas para la corresponsabilidad y la conciliación.</li> </ul>
<b>Criterios de valoración</b>	Si el objeto de la subvención es relevante desde el punto de vista de la igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- . Nº y % previsto de mujeres beneficiarias.</li> <li>- . Nº y % de mujeres que, en su caso, empleará la entidad beneficiaria.</li> <li>- . Nº y % de mujeres de la entidad beneficiaria en puestos de responsabilidad.</li> <li>- . Trayectoria de la persona o entidad beneficiaria en materia de igualdad:</li> <li>- . Formación y experiencia.</li> <li>- . Certificado o distintivo oficial en materia de igualdad.</li> <li>- . Plan de igualdad o medidas para la corresponsabilidad y la conciliación.</li> <li>- . Compromiso de diseñar y ejecutar un Plan para la igualdad que detalle las políticas concretas en materia de igualdad a implantar en el marco del proyecto.</li> <li>- . Compromiso de realizar un informe de impacto de género sobre la actividad.</li> <li>- . - . Compromiso de realizar acciones de sensibilización y formación acerca de los derechos en materia de igualdad y de conciliación con la plantilla que ejecutará el contrato.</li> <li>- . Acciones específicas de lucha contra la pobreza femenina en el marco de ejecución del proyecto objeto de la subvención.</li> </ul>
<b>Obligaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- . Uso no sexista del lenguaje e imágenes.</li> <li>- . Garantizar al menos un 40% de mujeres entre las personas beneficiarias o, en su caso, respetar al menos de su representación en el ámbito.</li> <li>- . Plan Igualdad en el caso de empresas de más de 250 personas.</li> <li>- . Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo, calificación profesional, permanencia, promoción, formación, retribución, calidad y estabilidad laboral y ordenación de la jornada laboral.</li> <li>- . Garantizar la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y sexista.</li> <li>- . - . Contratación de un porcentaje de mujeres superior al menos en cinco puntos al señalado en el último trimestre por la EPA para el sector concreto de actividad.</li> </ul>	



# Dificultades

## Resistencias

- **Falta de conciencia** dentro de la propias instituciones.
- Dificultades para aceptar la posibilidad de incorporar cláusulas de igualdad en el marco de la **Ley de Contratos**.
- Cuestionamiento sobre la **pertinencia** de dichas cláusulas en el marco de determinadas políticas (carreteras, obras hidráulicas, etc.).
- **Miedo** ante las consecuencias respecto a empresas con las que se viene trabajando.





## Posición del área de igualdad

- Organismos de igualdad débiles
  - Dificultades de interlocución con áreas claves:
    - Régimen Jurídico
    - Intervención
- “Asignación” de las políticas públicas para la igualdad a los órganos de igualdad.





## A nivel interno

### Reflexión conjunta:

- Posibilidades de incorporar cláusulas de igualdad en el marco de la Ley de Contratos.
- Clarificación de ideas y neutralización de las resistencias iniciales.

### Compromiso:

- Generación de un nivel de compromiso por parte de todos los agentes implicados, que se sienten parte de un proceso conjunto.

### Coordinación interdepartamental:

- Creación de nuevas sinergias entre las secretarías técnicas





## Subvenciones

<b>INNOVACIÓN</b>	<b>Criterios de admisión</b>	<b>Criterios de valoración</b>	<b>Criterios de obligación</b>
<i>Promoción de Gipuzkoa como territorio de Aprendizaje</i> (2.883.571)		Igualdad de mujeres y hombres (5%)	Uso no sexista del lenguaje
<i>Promoción del emprendizaje</i> (4.675.383)		Proyectos promovidos por mujeres	
<i>Ayudas i-Gipuzkoa a empresas</i> (1.010.000)		Participación de mujeres en el grupo de desarrollo del proyecto (10%)	
<i>Programa de Internacionalización</i> (647.000)		Incorporación de acciones positivas que promuevan la igualdad (5%)	Uso no sexista del lenguaje
<i>Lanzamiento internacional de nuevos productos</i> (1.350.000)		Incorporación de acciones positivas que promuevan la igualdad (5%)	Uso no sexista del lenguaje





## Subvenciones

<b>DEPORTES</b>	<b>Criterios de admisión</b>	<b>Criterios de valoración</b>	<b>Criterios de obligación</b>
<i>Subvenciones para la formación de personal técnico de deporte escolar</i>		Participación femenina: si es igual o superior a 50%: se multiplica la subvención por el coeficiente 1,25.	
<i>Subvenciones a equipos de deporte espectáculo</i> (3.234.799,53 euro)		Participación femenina: los equipos femeninos reciben 40.000 euros más.	





## Subvenciones

EUSKARA	Criterios admisión	Criterios de valoración	Criterios de obligación
<p>Cláusulas comunes a todas las convocatorias</p> <p>(2.019.490 euro)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración jurada de no haber incurrido en ninguna causa impeditiva para ser beneficiaria, incluidas las que se hayan producido por discriminación por razón de sexo.</li> <li>- No estar incurso en las prohibiciones para ser beneficiaria, incluidas las producidas por discriminación por sexo.</li> </ul>	<p>Incorporación de la perspectiva de igualdad de mujeres y hombres (15%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplir en las actividades los principios generales de la Ley 4/2005:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso no sexista de lenguaje e imágenes.</li> <li>- Integración de indicadores de género en la evaluación de la actividad.</li> </ul> </li> <li>- Memoria detallada de la actividad, incluyendo datos de la participación desagregados por sexo, así como el análisis e interpretación de los mismos.</li> </ul>





## Subvenciones

<b>EUSKARA</b>	<b>Exclusiones</b>	<b>Requisitos</b>
<p><i>Proyectos audiovisuales en lengua vasca.</i></p> <p><i>Productos de ocio infantil y juvenil en lengua vasca.</i></p>	<p>Productos que contribuyan a perpetuar los roles y estereotipos en función del sexo y, en general, aquellos que por activa o pasiva muestren una orientación sexista.</p>	<p>Los productos elaborados, deberán estar orientados en su concepción y diseño a eliminar roles y estereotipos en función del sexo, a respetar la diversidad y la diferencia entre mujeres y hombres y a remover las situaciones de discriminación por razón de sexo</p>
<p><i>Proyectos para la promoción del uso del euskara en el ámbito socio-económico.</i></p>		<p>Los proyectos deberán contener previsiones concretas para garantizar en sus actividades la igualdad de mujeres y hombres</p>





## Contratos

DEPORTES	Criterios de admisión	Criterios de valoración	Criterios de obligación
<p><i>Gestión de la Fundación Kirolgi</i> (330.000)</p>			<p>Uso no sexista del lenguaje.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en los informes, estadísticas.</p>
<p><i>Servicio de atención en las oficinas comarcales</i> (1.023.120)</p> <p><i>Apoyo a deportistas promesa</i> (203.380)</p> <p><i>Gestión de la Casa del Deporte</i> (2.153.500)</p> <p><i>Servicio de comunicación al departamento</i> (180.960)</p>		<p>Integración de la perspectiva de género en el proyecto.</p> <p>Disponer de reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad Ley 4/2005</p> <p>(5%)</p>	<p>Uso no sexista del lenguaje.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en los informes, estadísticas.</p>





## 1-. Aplicación sistemática de las cláusulas

## 2-. Establecimiento de un procedimiento de seguimiento:

- Control y seguimiento de las cláusulas incorporadas
- Análisis del trabajo realizado
- Mejora del impacto de contratos y subvenciones en la igualdad

## 3-. Generación de conocimiento compartido

- Identificación de buenas prácticas
- Creación de un “banco de buenas prácticas” que sirva de referencia a los diferentes departamentos forales.





# Conclusión

**PROCESOS DE TRABAJO**



Participación diferentes departamentos

Participación órganos clave:  
- Régimen Jurídico  
- Intervención

**COMPROMISO**



**AVANCE DE LA IGUALDAD**





Muchas gracias.

**Ana Agirre Saez de Eguilaz**  
Jefa de servicio de Igualdad  
Diputación Foral de Gipuzkoa  
[anaagirre@gipuzkoa.net](mailto:anaagirre@gipuzkoa.net)



Gipuzkoako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Gipuzkoa