

Nº 42
Segundo trimestre
2025

Gabilex

REVISTA DEL GABINETE
JURÍDICO DE
CASTILLA-LA MANCHA



© Junta de Comunidades de Castilla La Mancha

**REVISTA DEL GABINETE
JURÍDICO
DE CASTILLA-LA MANCHA**

Número 42. Junio 2025

Revista incluida en Latindex, Dialnet, MIAR, Tirant lo Blanch

Solicitada inclusión en SHERPA/ROMEO, DULCINEA y REDALYC

Disponible en SMARTECA, VLEX y LEFEBVRE-EL DERECHO

Editado por Vicepresidencia

D.L. TO 862-2014

ISSN 2386-8104

revistagabinetejuridico@jccm.es

Revista Gabilex no se identifica necesariamente con las opiniones vertidas por sus colaboradores en los artículos firmados que se reproducen ni con los eventuales errores u omisiones.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.



DIRECCIÓN

D^a M^a Belén López Donaire

Directora de los Servicios Jurídicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Letrada del Gabinete Jurídico de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

CONSEJO DE REDACCIÓN

D^a. Antonia Gómez Díaz-Romo

Letrada Coordinadora del Gabinete Jurídico de la Junta de Comunidades Castilla-La Mancha

D. Roberto Mayor Gómez

Letrado-Director de los Servicios Jurídicos de las Cortes de Castilla-La Mancha.

D. Leopoldo J. Gómez Zamora

Director adjunto de la Asesoría Jurídica de la Universidad Rey Juan Carlos.

Letrado del Gabinete Jurídico de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

COMITÉ CIENTÍFICO



D. Salvador Jiménez Ibáñez

Ex Letrado Jefe del Gabinete Jurídico de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Ex Consejero del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha.

D. José Antonio Moreno Molina

Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Castilla-La Mancha.

D. Isaac Martín Delgado

Profesor Dr. Derecho Administrativo de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Director del Centro de Estudios Europeos "*Luis Ortega Álvarez*".

CONSEJO EVALUADOR EXTERNO

D. José Ramón Chaves García

Magistrado de lo contencioso-administrativo en Tribunal Superior de Justicia de Asturias.

D^a Concepción Campos Acuña

Directivo Público Profesional.
Secretaria de Gobierno Local.



D. Jordi Gimeno Beviá

Facultad de Derecho de la UNED. Prof. Derecho Procesal

D. Jorge Fondevila Antolín

Jefe Asesoría Jurídica. Consejería de Presidencia y Justicia. Gobierno de Cantabria.
Cuerpo de Letrados.

D. David Larios Risco

Letrado de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

D. José Joaquín Jiménez Vacas

Funcionario de carrera del Cuerpo Técnico Superior de Administración General de la Comunidad de Madrid

D. Javier Mendoza Jiménez

Doctor en Economía y profesor ayudante doctor de la Universidad de La Laguna.



SUMARIO

EDITORIAL

El Consejo de Redacción..... 11

ARTÍCULOS DOCTRINALES

SECCIÓN NACIONAL

ANÁLISIS DEL REGLAMENTO EUROPEO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (AIA)

D^a Esther Molina Castañer15

EL RECURSO DE CASACIÓN AUTONÓMICO ANTE EL ORDEN JURISDICCIONAL CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO

D^a María Belén Robleño Mariano61

LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS

D^a Almudena Monge González159

EL CARÁCTER PRECEPTIVO DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

D^a M^a Teresa Ortega-Villaizan Santiago.....217



DICTAMEN JURÍDICO-CIVIL SOBRE NULIDAD DE
ESCRITURA DE RECONOCIMIENTO DE DEUDA
OTORGADA EN VIRTUD DE PODER DE RUINA

D. Miriam Carralero Valera261

RESEÑA DE JURISPRUDENCIA

VIOLENCIA ECONÓMICA: UNA DIMENSIÓN
INVISIBILIZADA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

D^a. Paloma Cascales Bernabeu.....345

RECENSIÓN

TECNOCRACIA Y BUEN GOBIERNO», UN MANUAL DE
GOBIERNO

D. José Joaquín Jiménez Vacas.....369

Gabilex

Nº 42

Junio 2025



Castilla-La Mancha

<https://gabinetejuridico.castillalamancha.es/ediciones>

**REVISTA DEL GABINETE
JURÍDICO
DE CASTILLA-LA MANCHA**

SECCIÓN NACIONAL

ARTÍCULOS DOCTRINALES



LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS

D^a Almudena Monge González

Letrada del Gabinete Jurídico de la Junta de
Comunidades de Castilla-La Mancha

Resumen: La incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos es una herramienta esencial para lograr una compra pública responsable, resultando crucial en el contexto de la Unión Europea, toda vez que produce un aumento en la capacidad productiva y mejor relación calidad-precio, permite aprovechar el gasto público y una asignación más justa de los recursos económicos, ayuda a cumplir los objetivos de la estrategia de la UE para 2020-2025, garantiza unos salarios legales y permite la integración profesional y social de mujeres con discriminación múltiple.

El presente estudio comienza con acercarse al concepto de perspectiva de género, lleva a cabo un diagnóstico de situación en relación a la existencia de desigualdad entre hombres y mujeres, se introduce en el estudio de la Unión Europea del caso de España, indicando cuáles son las dificultades para la implantación de una compra pública responsable con perspectiva de género (GRPP) y



analiza las fases del procedimiento de contratación en las que cabe incluir cláusulas de género, permitiendo llegar a unas conclusiones al respecto.

Palabras claves: Contratación pública, perspectiva de género, economía social, igualdad efectiva, inserción laboral, compra pública estratégica, transversalidad, cláusulas de género.

Abstract: The incorporation of the gender perspective in public contracts is an essential tool to achieve responsible public purchasing, being crucial in the context of the European Union, since it produces an increase in productive capacity and a better quality-price ratio, allows Taking advantage of public spending and a fairer allocation of economic resources helps to meet the objectives of the EU strategy for 2020-2025, guarantees legal salaries and allows the professional and social integration of women with multiple discrimination.

The present study begins by approaching the concept of gender perspective, carries out a diagnosis of the situation in relation to the existence of inequality between men and women, is introduced into the study of the European Union in the case of Spain, indicating what the difficulties for the implementation of responsible public procurement with a gender perspective (GRPP) and analyzes the phases of the contracting procedure in which gender clauses can be included, allowing conclusions to be reached in this regard.

Keywords: Public procurement, gender perspective, social economy, effective equality, job placement,



strategic public purchasing, transversality, gender clauses.

Sumario: I. PRESENTACION. II. MARCO LEGAL. III. PERO, ¿QUE ES LA PERSPECTIVA DE GENERO? IV. EXISTENCIA DE DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN NUESTRA SOCIEDAD. DIAGNOSTICO DE SITUACION. V. RAZONES POR LAS QUE LA CONTRATACION PUBLICA SENSIBLE AL GENERO ES CRUCIAL EN EL CONTEXTO DE LA UNION EUROPEA. VI. CONTRATACION PUBLICA Y PERSPECTIVA DE GENERO EN LA LEY 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE DE CONTRATOS DE SECTOR PUBLICO: 1.- ESTUDIO EN LA UNION EUROPEA DEL CASO DE ESPAÑA. 1.1 Marco legal favorable. 1.2 No desarrollo de la inclusión de la perspectiva de género en la contratación pública por la Administración estatal. 1.3 Comunidades Autónomas y capitales de provincia. 1.4 Ventajas del modelo de la transversalidad de género adoptado por las CCAA, Diputaciones y Ayuntamientos. 1.5 Dificultades para la implantación de la GRPP en España. 2.- BREVES COMENTARIOS AL ART. 1 DE LA LCSP (OBJETO Y FINALIDAD) EN RELACION CON LA INCORPORACION DE CLAUSULAS DE GENERO. 3.- FASES DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACION EN LAS QUE CABE INCLUIR CLAUSULAS DE GENERO. 3.1 FASE DE PRE-CONTRATACION: PREPARACION DE PLIEGOS. 3.1.1 Análisis de la prestación contractual. 3.1.2 Descripción del objeto del contrato con perspectiva de género (art. 99 LCSP). 3.1.3 Justificación del expediente y necesidades a satisfacer con perspectiva de género. 3.1.4. Etiquetas sociales, de género y ecológicas y



certificaciones de igualdad. 3.2 FASE DE ADMISION. 3.2.1 Prohibiciones para contratar. 3.2.2 Solvencia Técnica con perspectiva de género. 3.3. FASE DE LICITACION. 3.3.1 Criterios de adjudicación. 3.3.2 Criterios de preferencia o desempate. 3.3.3. Condiciones especiales de ejecución. 3.4. FASE DE EJECUCION: VERIFICACION. 3.4.1. Calificación de criterios relacionados con la igualdad como obligaciones contractuales esenciales. 3.4.2 Establecimiento de penalidades y opción de resolución en caso de incumplimiento. 3.4.3 Establecimiento de verificadores específicos para cada cláusula de género. 3.4.4 Asignación de la responsabilidad de comprobación y control a la persona responsable del contrato o la unidad de seguimiento. 3.4.5 La carga de la prueba y la obligación de acreditar el cumplimiento de las cláusulas de igualdad. VII. CONCLUSION. VIII. BIBLIOGRAFIA. IX. ABREVIATURA.

I. PRESENTACION

El presente documento ha sido elaborado como Trabajo Fin de Master dentro de la última etapa del Master de Contratación Pública llevado a cabo por la Universidad de Castilla-La Mancha y que me ha permitido indagar, con datos concretos, sobre la situación real en la que nos encontramos y hacia donde nos tenemos que dirigir.



Efectivamente, afronto el marco legal, a fin de despejar si es favorable y propicio para la incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública, si bien, para entender, es necesario reflexionar sobre el concepto de perspectiva de género y contrastar o llevar a cabo un diagnóstico de situación sobre la existencia o no de desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, así como plantearnos si dicha incorporación es o no beneficiosa, en definitiva, si resulta útil.

Finalmente, es importante destacar todas y cada una de las fases del proceso de contratación en que dicha perspectiva de género ha de ser introducida para que se obtengan los resultados pretendidos y que sea real y efectiva.

II. MARCO LEGAL

Es antigua la discusión sobre la legalidad de la integración de la perspectiva de género en los contratos públicos, resuelto por la jurisprudencia tanto del Tribunal Constitucional, del Tribunal Supremo, como del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, aplicando la llamada discriminación positiva o acción positiva.

Efectivamente, dichos Tribunales resuelven la cuestión sobre dos bases importantes: la "**Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**" aprobada el 18 de diciembre de 1.979, que establece que "*no deben entenderse discriminatorias aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres*"; y la "**Carta de Derechos**



Fundamentales de la Unión Europea” que señala que *“el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”*.

A nivel normativo español, el punto de arranque lo constituye **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOIEMH)**, mediante la cual, los poderes públicos promueven la incorporación de criterios de igualdad en los procesos de contratación. Dicha normativa acoge de forma explícita acciones positivas a favor de las mujeres con la finalidad de hacer efectivo el “derecho constitucional de igualdad” corrigiendo “situaciones patentes de desigualdad de hecho” respecto de los hombres, aspiración que concreta su art. 42, no tratándose de un mecanismo neutro, sino que resulta un instrumento que utiliza el sexo como criterio de diferenciación, favoreciendo a un colectivo en detrimento del alternativo. Por ello, se trata de un mecanismo de corrección excepcional y es necesario que la necesidad de su aplicación se encuentre justificada, superando el examen de razonabilidad y proporcionalidad¹. Dicho esto, es necesario destacar dos de sus artículos:

a) De un lado, **el artículo 33**, relativo a los contratos de las Administraciones públicas que permite establecer condiciones especiales en la

¹ CABALLERO SANCHEZ, R: “La integración del principio de igualdad en las distintas políticas públicas sectoriales”, en AA.VV (MONTROYA MELGAR, A., Dir.) Igualdad de mujeres y hombres (Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres). Madrid (Civitas), 2007, pág. 241



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

b) De otro, **el artículo 34**, relativo a los contratos de la Administración General del Estado que ordena un mandato anual al Consejo de Ministros a fin de que, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determine los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

Dicha normativa, si bien pionera, resultaba poco avanzada, toda vez que solo se refiere a condiciones de ejecución, por lo que ha sido desarrollada por las administraciones públicas autonómicas y locales, estableciendo procedimientos o redactando guías específicas para la incorporación del principio de igualdad en los contratos públicos, pudiendo indicar que, al momento actual, todas han legislado sobre la materia, a excepción de **Galicia y Murcia** que no hacen ninguna referencia en sus leyes de igualdad a la incorporación de criterios de género en contratos, así como **Madrid y la Rioja** que ni siquiera disponen de ley autonómica sobre igualdad entre mujeres y hombres, así, tenemos



<https://gabinetejuridico.castillalamancha.es/ediciones>

COMUNIDAD AUTONOMA	CONTRATOS PUBLICOS
ANDALUCIA. Ley 12/2007, de 26 de noviembre	Art. 12 Carácter preceptivo
ARAGON. Ley 7/2018, de 28 de junio	Art.25. Carácter preceptivo
ASTURIAS. Ley 2/2011, de 11 de marzo	
BALEARES. LEY 11/2016, de 28 de julio	Art.24. Carácter preceptivo
CANARIAS. LEY 1/2010, de 26 de febrero	Art. 13. Carácter optativo
CANTABRIA. Ley 2/2019, de 7 de marzo	Art. 25. Carácter optativo
CASTILLA-LA MANCHA. Ley 12/2010, de 18 noviembre	Art. 38 Carácter optativo
CASTILLA Y LEON. Ley 1/2003, de 3 de marzo	Arts. 14 y 16. Mera referencia
CATALUÑA. Ley 17/2015, de 21 de julio.	Art. 10. Carácter preceptivo
C.VALENCIANA. Ley 9/2003, de 2 de abril	Art. 46. Criterio de desempate
EXTREMADURA. Ley 8/2011, de 23 de marzo	Art. 30. Carácter preceptivo
NAVARRA. Ley Foral 17/2019, de 4 de abril	Art. 17. Carácter preceptivo
PAIS VASCO. Ley 4/2005, de 18 de febrero	Art. 21. Carácter preceptivo



Al momento actual, **la referida normativa y discusión se encuentra superada con la aprobación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), mediante la cual se transpone al ordenamiento español la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/24/UE, de 26 de febrero**, incidiendo en el deber de que toda contratación pública incorpore criterios sociales, como la igualdad de género y medioambientales, así, señala la referida Directiva expresamente en su considerando segundo que *>>la contratación pública desempeña un papel clave en la Estrategia Europa 2020, establecida en la comunicación de la Comisión de 3 de marzo de 2010 titulada "Europa 2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador" como uno de los instrumentos basados en el mercado que deben utilizarse para conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, garantizando al mismo tiempo un uso más eficiente de los fondos públicos<<*. Cabe destacar entre los objetivos principales de dicha Directiva, la introducción de medidas tendentes a la garantía social de las condiciones laborales de las personas trabajadoras al servicio de las empresas contratistas o concesionarias, buscando una mejor adecuación del parámetro calidad-precio a la hora de prestar el servicio público, dedicando especial atención a la inserción laboral igualitaria y la mejora de la calidad del trabajo de las mujeres en nuestro país, intentando corregir una situación de partida desfavorable.²

² FERRANDO GARCIA, F y RODRIGUEZ ECIO, M.M: "Las cláusulas sociales en la contratación pública a la luz de la



Dicha normativa se complementa con otras disposiciones sobre contratación pública que también resultan relevantes para la GRPP (siglas en inglés de Gender Responsive Public Procurement; en castellano, compra pública responsable con perspectiva de género), señalando, entre otras:

- El RD 94/2018, que desarrolla el art. 22 de la ley de contratos del sector público mediante la creación de una Comisión Interministerial para la inclusión de criterios o cláusulas sociales en la contratación pública.
- El plan para impulsar la compra pública estratégica y compras socialmente responsables, establecido mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de abril de 2019.
- El Real Decreto 901/2020 que exige a las empresas con más de 50 trabajadores en plantilla disponer de un Plan de Igualdad para contratar con las administraciones públicas.
- El Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado que incluye el uso eficiente de los fondos públicos mediante la inclusión de cláusulas para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación pública.

doctrina del TJUE: un ejemplo de la controversia entre las libertades económicas y la protección frente al *dumping social* en AAVV. (GARCIA ROMERO B. y PARDO LÓPEZ, M.M., Dirs.): *Innovación social en la contratación administrativa: las cláusulas sociales*. Pamplona (Aranzadi), 2017.



Finalmente, no hay que olvidar la aprobación por la UE de los Fondos de Recuperación Next Generation, como instrumento para paliar la crisis ocasionada por la pandemia Covid-19, que va a permitir a España movilizar un volumen de inversión en los próximos años de hasta 160.000 millones de euros entre transferencias y créditos. Así, tenemos los casi 70.000 millones de euros en transferencias movilizados en la primera fase del Plan, mediante la asignación definitiva realizada el 30 de Junio de 2022, a los que se suman los 7.700 millones de euros más en transferencias, otros 2.600 millones de euros para inversiones en el ámbito energético a través del programa RePowerEU y 84.000 millones de euros en préstamos³.

Dichos fondos tienen como núcleo o eje la igualdad de género para llevar a cabo tanto las reformas estructurales como de inversión, resultando decisivo la inclusión de cláusulas relativas a igualdad de género en la contratación pública para reducir las desigualdades sociales y de género, resultando necesario la inclusión de las mismas.

III. PERO, ¿QUE ES LA PERSPECTIVA DE GENERO?

La **LOIEMH** no da un concepto de perspectiva de género, por lo que tenemos que acudir a las leyes autonómicas, entre ellas, la **Ley 2/2010, de 18 de**

³ Informe de ejecución del Plan de recuperación. Febrero 2023. Agenda 2030. Gobierno de España



noviembre, de igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (LOIMHCLM) donde se indica, en lo que aquí interesa que

1.- A efectos de esta Ley, se entenderá por perspectiva de género el análisis de la realidad social que surge al considerar las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, atendiendo a los distintos modos y valores en los que han sido socializados

2. El resultado de aplicar la perspectiva de género a una actuación normativa se denomina informe de impacto de género.

3. Todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad.

4.- Para garantizar la eficacia en la incorporación de la perspectiva de género los poderes públicos incluirán sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros públicos autonómicos.

5.- Las Administraciones públicas castellano-manchegas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007,



<https://gabinetejuridico.castillalamancha.es/ediciones>

de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6.- La transversalidad de género es la incorporación de la perspectiva de género, integrando el principio de igualdad de género en todas las políticas y programas, a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.

La razón de ser de esta ausencia de definición podríamos atribuirle a que la ley estatal es legislación básica, regula los mínimos que han de ser garantizados a todas las personas con independencia de donde residan, facultando a las Comunidades Autónomas para que, de forma potestativa, amplíen dichos derechos reconocidos.

Su origen lo encontramos en el marco de la Organización de Naciones Unidas, destacando la **Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres de 1979** y las **cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, concretamente la Cuarta, celebrada en Pekín en 1.995**, que fue la que perfiló el principio de transversalidad de género como estrategia para hacer efectivo el principio de igualdad, resultando también necesario tener en cuenta que el **Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas aprobó las conclusiones convenidas 1997/2** sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas en sus sesiones de coordinación el 18 de julio de 1997.

La importancia de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género fue reiterada por la Asamblea General en su vigésimo tercer período



extraordinario de junio de 2000, y en resoluciones posteriores. En 2004, el Consejo examinó la aplicación de las conclusiones convenidas 1997/2. La **resolución más reciente sobre la integración de la perspectiva de género fue aprobada en la sesión sustantivo de 2006 del ECOSOC (resolución 2006/36).**

En el ámbito de la Unión Europea hay que hacer referencia, como punto de partida, a **las Directivas 2002/73 CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional de las condiciones de trabajo; la **Directiva 96/97/CEE** sobre inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón del sexo; la **Directiva 2004/113/CE** sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; y la **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2.006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.

Sentado lo anterior, la perspectiva de género es una categoría analítica que acoge todos aquellos métodos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para las mujeres y hombres, e *"implica tomar en consideración las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder y toma de decisiones etc... entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les*



han asignado”⁴ la perspectiva de género en la contratación pública consiste en integrar la visión de género en todos los estadios del proceso de contratación con el fin de utilizar la contratación pública para promover la igualdad de las mujeres y hombres lo que implica la recogida de información sobre la situación social de las mujeres y hombres en el ámbito en el que la política debe desplegar sus efectos⁵.

Los poderes públicos, por mandato constitucional, tienen el deber de actuar, remover los obstáculos existentes y promover la igualdad en todas sus actuaciones, para su incorporación en la contratación pública, debiendo aplicar dos principios establecidos en la LOIEMH:

a) De un lado, **la acción positiva**, previsto en el art. 11, y que supone la aplicación de una medida diferenciadora de carácter temporal encaminada a paliar la desigualdad previa de un colectivo discriminado o desfavorecido.

b) De otro, **la transversalidad o mainstreaming**, previsto en el art. 15, que constituye una metodología de actuación, situando la igualdad de oportunidades para ambos sexos como objetivo prioritario que ha de ser

⁴ Fuente: Instituto de las Mujeres. Escuela virtual de igualdad. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: conceptos fundamentales y situación general en España. Pag. 19

⁵ Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos 2018. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. Pag. 6



<https://gabinetejuridico.castillalamancha.es/ediciones>

incorporado en todas las políticas y en todos los niveles de decisión.

IV. EXISTENCIA DE DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN NUESTRA SOCIEDAD. DIAGNOSTICO DE SITUACION.

Algunos datos a tener en cuenta

CONCEPTO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1,- TASA DE ACTIVIDAD⁶	58,55	63,18	54,18
2,- TASA DE PARO⁷	13,26	11,57	15,13
3,- TASA DE EMPLEO DE LA POBLACION⁸	50,78	55,87	45,99
4,- AFILIADOS A LA SEG.SOCIAL⁹	20.815.399,00	10.992.516,00	9.822.883,00

⁶ Primer trimestre 2023. Encuesta de población activa. INE. La tasa de actividad se refiere al porcentaje de población activa, es decir, a quienes tienen un empleo remunerado o lo están buscando, pero no computa a todas aquellas que no buscan empleo.

⁷ Primer trimestre 2023. INE. La tasa de paro expresa la proporción de personas desempleadas respecto al total de las personas activas.

⁸ Primer trimestre 2023 INE

⁹ Ministerio de inclusión Social y Migraciones. Mayo 2023



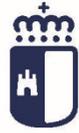
<https://gabinetejuridico.castillalamancha.es/ediciones>

5,- JORNADA PARCIAL¹⁰	2805,3	714,9	2.090,4
5,1. ENSEÑANZAS		136,3	193,7
5,2 INCAPACIDAD		16,9	25,8
5,3. CUIDADO DE NIÑOS Y ENFERMOS		24,6	352,9
5,4 OTRAS OBLIGACIONES FAMIL.O PERS		39,1	148,5
5,5. NO ENCUENTRAN TRABAJO A JORNADA COMPLETA		359,2	1027
5,6 NO QUIEREN TRABAJO A JORNADA COMPLETA		44,7	174,2
5,7. OTROS MOTIVOS		92,4	162,8
5,8 NO SABE EL MOTIVO		1,7	5,6
6. CONTRATACION INDEFINIDA¹¹		7.600	6.750,4
7. CONTRATACION TEMPORAL¹²		1.325	1.672,6

¹⁰ EPA Primer trimestre 2.023

¹¹ Instituto Nacional de Estadística. Primer trimestre 2023.

¹² Instituto Nacional de Estadística. Primer trimestre 2023



Además, señalar otros, tales como:

1.- La brecha salarial en España entre hombres y mujeres es de 4.915 €¹³

2.- España es el segundo país de la Unión Europea con mayor tasa de paro femenino.¹⁴

3.- Más de 500.000 mujeres españolas no buscan empleo ni trabajan por estar al cuidado de niños, adultos, enfermos, incapacitados o mayores, mientras que el número de hombres sólo alcanza los 48.700.¹⁵

4.- España se encuentra a la cola de Europa en la implantación de medidas de conciliación.¹⁶

5.- El 70 % de las horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado recae en las mujeres.

6.- La pobreza afecta más a las mujeres que a los hombres, pues en España hay 640.000 mujeres más que hombres en situación de exclusión social.¹⁷

¹³ Datos del personal técnico del Ministerio de Hacienda (Gestha)

¹⁴ Junio 2022. Eurostat. Estadística de la Unión Europea.

¹⁵ Estudio Covid-19 y desigualdad de género en España. Esade 2021.

¹⁶ Informe de Unicef: ¿Son los países ricos más favorables a las familias? 2020.

¹⁷ Décimo informe de la Red Europea de Lucha contra la pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español.2020.



7.- La tasa de riesgo de pobreza de los hogares monoparentales encabezados por mujeres alcanza el 52 %, frente al 25 % de los encabezados por hombres.¹⁸

8.- Dentro de las personas discapacitadas con empleo el 60 % son hombres y el 40 % mujeres.¹⁹

9.- Las mujeres perciben de media una pensión por jubilación un 40 % más baja que la de los hombres, así, 877 €/mes frente a 1.332 €/mes que perciben los hombres.²⁰

10.- Sólo un 26 % de cargos de gerencia de las empresas contratistas son mujeres y sólo el 16,5% de los contratos de gran importe económico tienen en sus equipos a una mayoría de mujeres.²¹

11.- España ocupa el sexto puesto en el índice de igualdad de género de la Unión Europea.²²

12.- La brecha de género²³ en el uso de internet se ha ido reduciendo progresivamente en los últimos años,

¹⁸ Instituto de las Mujeres. Estudio. "Las familias monoparentales en España. Una retrospectiva".2021.

¹⁹ INE. Empleo de personas con discapacidad. 2020.

²⁰ Datos de la Seguridad Social. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.2022

²¹ Informe para documentar los desafíos y oportunidades para empoderar a las empresas dirigidas por mujeres de Value for Women y Open Contracting Partnership (OCP).

²² Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (Eige)

²³ Brecha de género: Concepto que hace referencia a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un determinado contexto.



si bien, hay áreas donde persisten, siendo relevante tomar en cuenta:²⁴

- El 92,8 % de las mujeres españolas de 14 a 74 años usan internet, al menos, una vez a la semana, dos décimas por debajo de los hombres, si bien, pese a esta casi paridad en la frecuencia del uso, se detecta distancia en las actividades desarrolladas, pues los hombres superan a las mujeres en 6,9 puntos porcentuales en videojuegos y en 4,4 en música, mientras que las mujeres superan a los hombres en actividades relacionadas con la salud, así, 6,4 puntos porcentuales más en concertación de citas con el médico o 5,4 puntos en el acceso a registros médicos personales.
 - En la compra de bienes físicos con medios electrónicos es similar con un 54,3% de mujeres y un 54% de hombres.
 - La diferencia a favor de los hombres es mayor en competencias digitales por encima de las básicas, así de 2,5 puntos en España y 3,8 en toda la UE.
 - Sólo el 17,8 % de las mujeres susceptibles de trabajar tienen formación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, siendo de señalar que en el año 2.020 había 12,3 graduadas en estas materias por cada mil habitantes de ese intervalo de edad frente al 29,2 graduados, resultando una mayor diferencia por género en las

²⁴ Informe de la brecha digital de género 2023 del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.



<https://gabinetejuridico.castillalamancha.es/ediciones>

ramas de Informática (13,5 %) e Ingeniería (27,9 %).

- Sólo un 19,4 % de especialistas en tecnologías digitales son mujeres, siendo los hombres los que cuentan un mayor salario en este sector, si bien, esta brecha es más grande en el resto de la UE que en España.

- De los delitos sexuales cometidos en Internet el 70,3 % tuvieron como víctimas a mujeres.

Planteadas así estas premisas, basadas en datos objetivos, resulta evidente la existencia brecha de género (brecha digital de género y brecha salarial de género, entre otras) en nuestra sociedad, desigualdades entre hombres y mujeres en la distribución de recursos, acceso y poder, constituyendo la discriminación salarial una de las manifestaciones de segregación del mercado laboral en nuestro país, pues

a) De un lado, tenemos **la segregación vertical**, que se manifiesta en el llamado techo de cristal, que dificulta el acceso y permanencia de las mujeres en puestos cualificados, así como en el llamado suelo pegajoso, pues las mujeres son empleadas mayoritariamente en puestos de baja cualificación.

b) De otro, **la segregación horizontal o discriminación sectorial**, pues los hombres se emplean de forma mayoritaria en sectores tradicionalmente masculinizados, con salarios más elevados, mientras que a las mujeres se las reserva, igualmente de forma mayoritaria, empleos tradicionalmente feminizados, que



poseen salarios más bajos y condiciones más precarias.

Son los poderes públicos los que han de potenciar políticas públicas que eliminen dichas desigualdades, siendo una excelente oportunidad la contratación pública toda vez que las administraciones públicas, a través de ella, conforman el primer agente económico (invierten el 15 % del PIB), generando dicho presupuesto cientos de miles de empleos, afectando a las condiciones laborales, a las personas beneficiarias, a la ciudadanía y a la sociedad en general, otorgándolas la legislación de contratos públicos capacidad para que incorporen criterios, exigencias y objetivos de género en los pliegos.

V. RAZONES POR LAS QUE LA CONTRATACION PUBLICA SENSIBLE AL GENERO ES CRUCIAL EN EL CONTEXTO DE LA UNION EUROPEA

Los contratos públicos desempeñan una importante función en las economías de los Estados miembros y constituyen uno de los principales vectores del crecimiento económico, creación de empleo e innovación, siendo de señalar que en España, en el año 2021, el nivel de gasto en contratación pública alcanzó el 11,49 % del PIB y el 22,71 % del total del gasto público²⁵ y a nivel de la Unión Europea representa el 16

²⁵ Informe Anual de la Supervisión de la Contratación Pública en 2021, publicado en Octubre 2022. Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación.



% de su PIB²⁶, estando reconocido que la igualdad de género es un importante motor de crecimiento económico²⁷, señalando la Estrategia de Igualdad de Género de la Comisión para 2020-2025²⁸, sobre la base de un estudio del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)²⁹, que " *la igualdad de género propicia la creación de puestos de trabajo y productividad*".

Así, dicho estudio estima que la mejora en igualdad de género podría dar lugar para el año 2050, a un aumento del PIB per cápita de la UE del 6,1 al 9,6 %, lo que supondría un impacto potencial en el PIB de algunos Estados de hasta el 12 % del PIB. **Véase Ilustración 1 al final del epígrafe.**³⁰

Sobre este estudio y el publicado en Diciembre de 2021 el Instituto Europeo para la Igualdad de Género señala hasta " *cinco razones por las que la contratación*

²⁶ Parlamento Europeo. Ficha temática sobre la UE. Area de economía.

²⁷ FMI. Las mujeres, el trabajo y la economía. Beneficios macroeconómicos de la equidad de género, diciembre de 2.013

²⁸ COM (2020) 152 final.

²⁹ EIGE. Economic, benefits of Gender Equality in the European Union

³⁰ FUENTE EIGE. Economic, benefits of Gender Equality in the European Union. En el índice de igualdad publicado por este Instituto los Estados miembros se han agrupado en función de su nivel de igualdad de género en el ámbito laboral. El impacto elevado se cifra alrededor del 12 % y el reducido alrededor del 4 %



pública sensible al género es crucial en el contexto de la UE”, los cuales exponemos de forma resumida³¹

1.- El GRPP produce un aumento en la capacidad productiva y una mejor relación calidad-precio, de forma que la UE podría producir a nivel nacional más bienes y servicios y sería más competitiva en los mercados internacionales.

2.- Permite aprovechar el gasto público y lograr una asignación más justa de los recursos económicos, mejorando el nivel de vida tanto de mujeres como de hombres.

3.- Ayuda a cumplir los objetivos de la estrategia de igualdad de género de la UE para 2020-2025, así como el objetivo 5 de desarrollo sostenible de la ONU.

4.- Permite garantizar que los salarios pagados sobre la base de los contratos públicos sean legales y adecuados, evitando que los licitadores eludan sus obligaciones sociales, cuestión relevante en sectores de salarios bajos como la limpieza, restauración, centros de atención telefónica y cuidado de menores, en los que la fuerza principal está representada por mujeres, así como en aquellos contratos que se ejecutarán en países en vías de desarrollo o sectores con desigualdades significativas en materia de género.

5.- Permite la integración profesional y social de mujeres con discriminación múltiple, estamos hablando

³¹ <https://eige.europa.eu>



de mujeres con discapacidad, inmigrantes y desempleadas de larga duración.

6.- Permite a los compradores públicos que influyan en el mercado para alcanzar prácticas laborales aceptables, así como que promuevan de forma más inclusiva las oportunidades de contratación, capacitación y promoción, permitiendo que los organismos públicos garanticen que los contratos subcontratados dispongan de estándares de empleo similares a los de los trabajos del sector público, toda vez que el sector privado tiene una brecha salarial mayor que el del sector público.

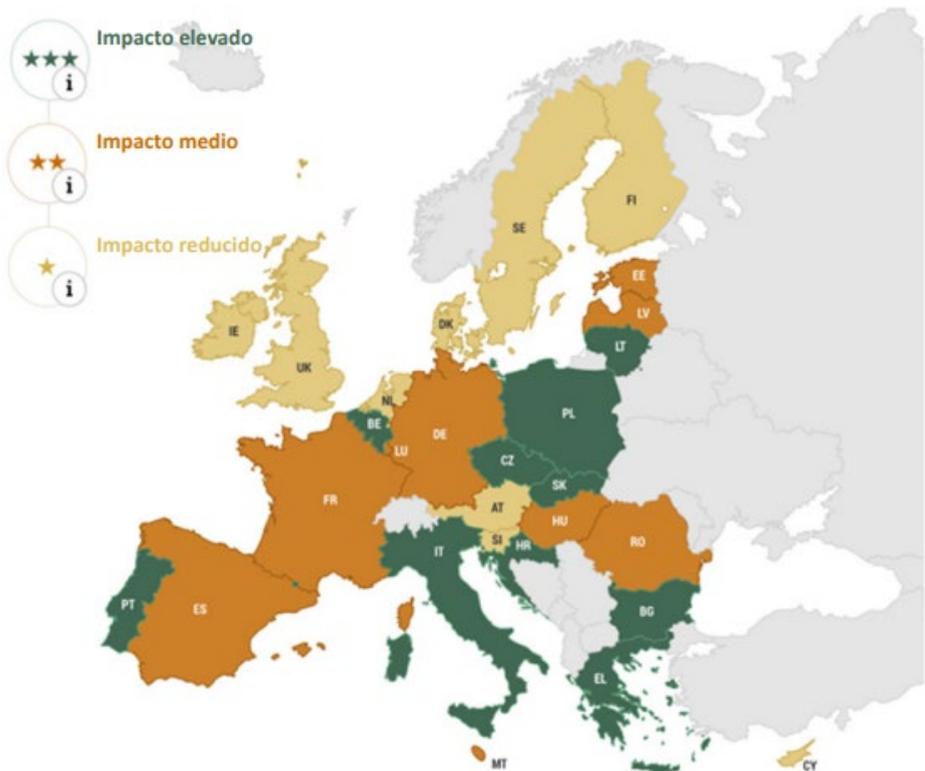
7.- Apoya los esfuerzos hacia la contratación socialmente responsable y sostenible, dando cumplimiento a la meta 12.7 de la agenda 2030 de las Naciones Unidas, cuyo objetivo es promover prácticas sostenibles en el área de la contratación pública, así, por ejemplo, las autoridades contratantes pueden buscar GRPP como parte de una política más amplia sobre adquisiciones estratégicas, que abarque objetivos sociales y ambientales, pues existen sinergias entre los objetivos ambientales y la igualdad de género y la integración, dado que si bien es cierto que los problemas ambientales (véase el cambio climático o la biodiversidad), afectan a todos, tienen un impacto de género.

8.- Contribuye a fortalecer la institucionalización de la transversalización de género, pues requiere una colaboración entre los organismos de igualdad de género y los compradores públicos, que puede extenderse a otras áreas como la presupuestación con perspectiva de género, que consiste en aplicar la perspectiva de género

<https://gabinetejuridico.castillalamancha.es/ediciones>

en todos los niveles del proceso presupuestario, introduciéndose cambios en el gasto público y los ingresos para adaptarse a las desigualdades.

Ilustración 1 – Impacto de la mejora de la igualdad de género en el PIB de los Estados miembros de la UE en 2050





VI. CONTRATACION PUBLICA Y PERSPECTIVA DE GENERO EN LA LEY 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE DE CONTRATOS DEL SECTOR PUBLICO

1.- ESTUDIO EN LA UNION EUROPEA DEL CASO DE ESPAÑA³²

La Comisión Europea, a través del Instituto Europeo para la Igualdad de Género publicó , en agosto de 2022, el estudio titulado " *Contratación pública con perspectiva de género en la UE*", analizando de forma pormenorizada las mejores prácticas y los sistemas normativos de los 27 países que integran la Unión Europea, llevando a cabo un análisis legal, un informe de síntesis, estudios de caso y recomendaciones sobre institucionalización de la compra pública con perspectiva de género, indicando que, de los resultados de la investigación, España es el ecosistema más favorable para GRPP, siendo de destacar:

1.1 Cuenta con un marco legal favorable, pues la ley española 9/2017, contiene las siguientes disposiciones relevantes

- La inclusión criterios sociales en todos los contratos públicos, no específicamente de género, es obligatorio y transversal.
- El describir el objeto del contrato con criterios sociales es una opción.

32

https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-sensitive_public_procurement_in_the_eu.pdf



- El presupuesto de la licitación se ha de desglosar por sexo.
 - La posibilidad de solicitar etiquetas o certificaciones relativas a la igualdad de género.
 - La prohibición de contratar con empresas que, teniendo más de 50 personas trabajadoras en plantilla, incumplan la obligación de tener un plan de igualdad.
 - Solvencia técnica en materia social, permitiendo establecer requisitos en materia de género que determinan la admisión o no a la licitación.
 - Criterios de adjudicación con perspectiva de género, que determinan el resultado de una licitación, además de constituir una herramienta clave para el abordaje de cuestiones de género en la prestación de los contratos públicos.
- Criterios de desempate relativos a la igualdad de género,
 - Condiciones especiales de ejecución relativas a la igualdad de género, señalando obligaciones que se han de cumplir durante la ejecución del contrato.

1.2 Pese al marco legal y político favorable la administración central no ha desarrollado la inclusión de la perspectiva de género en la contratación pública, toda vez que:

- No existe un plan estratégico para el GRPP.
 - Los criterios de género se encuentran ausentes de las licitaciones de la administración estatal.



<https://gabinetejuridico.castillalamancha.es/ediciones>

- Las páginas web de la administración central sobre contratación pública no hacen ninguna referencia a la perspectiva de género, es más, ni siquiera la página web del Ministerio de Igualdad tiene contenidos sobre perspectiva de género en la contratación pública.
- El personal funcional no recibe formación en igualdad de género en la contratación pública.

1.3 En relación a las Comunidades Autónomas y capitales de provincias, al contrario de lo que ocurre con la administración estatal, la mayoría de las CCAA regulan la contratación pública con perspectiva de género utilizando una doble estrategia, de un lado, su normativa se refiere a la inclusión de la perspectiva de género en la contratación pública; de otro, su normativa sobre contratación pública regula y explicita la inclusión de la perspectiva de género. Por su parte, casi la mitad de las capitales de provincia incorporan la perspectiva de género en sus contratos públicos, y alguna de ellas lo hacen de forma obligatoria y estratégica, así como utilizan los sitios web para ofrecer información, apoyo, orientación y materiales sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la contratación pública, haciendo mención expresa en que son los organismos de igualdad de género los que mejores prácticas de GRPP han llevado a cabo.

1.4. Ventajas del modelo de la transversalidad de género adoptado por las CCAA, Diputaciones y Ayuntamientos:

- Su obligatoriedad en algunas administraciones permite abordar cada contrato



sin que sea necesario decidir sobre la idoneidad o no de decidir sobre criterios sociales o de género.

- Exige un informe previo favorable, por lo que ofrece plenas garantías legales.
 - Coordinación de trabajo entre las áreas de igualdad y los servicios jurídicos de contratación en la redacción de los pliegos.
 - Elaboración de un listado de cláusulas de género que permiten que sean utilizadas de forma estandarizada.
 - Tanto el personal técnico como jurídico reciben capacitación periódica, lo que conlleva que la sensibilidad sobre igualdad de género se haya incrementado.

1.5 Dificultades para la implantación de la GRPP en España:

- Falta de voluntad política y compromiso real en las políticas y procesos.
- Resistencia al cambio e inercia en las administraciones públicas.
 - Dificultad de los organismos de igualdad de género para influir en ciertas áreas, como hacienda o contratación.
 - La inseguridad jurídica sobre la legalidad de ciertas cláusulas de género proveniente de sentencias desfavorables, dictámenes o informes

2.-BREVES COMENTARIOS AL ART. 1 DE LA LCSP (OBJETO Y FINALIDAD) EN RELACION CON LA INCORPORACION DE CLAUSULAS DE GENERO



Conforme a lo dispuesto en el art.1.3 LCSP *“En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medio ambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato...proporciona una mejor relación calidad-precio y una mayor y mejor eficacia en la utilización de los fondos públicos”* de forma que:

a) Toda aquella licitación que no incluyera criterios sociales vulneraría el referido artículo, como así refuerza el art.28.2 LCSP.

b) Se trata de un contenido dispositivo y de plena aplicación, estructurándose como un mandato expreso, pues, obsérvese, que no se encuentra en la Exposición de Motivos, sino en su articulado.

c) La inclusión de criterios sociales se configura como un principio de contratación, al mismo nivel jerárquico que los principios de igualdad o no discriminación.

d) Su incorporación es obligatoria y preceptiva, matizando, que se refiere a los criterios sociales, por lo que no existe una obligación concreta de incluir criterios de género, que va a depender de la sensibilidad y voluntad de los órganos de contratación y de los cargos públicos.

e) La incorporación, obligatoriamente, ha de ser *“transversal”*, es decir, que no basta con incluir cláusulas de género en contratos que se dirijan a un determinado colectivo de mujeres, sino que se deben incorporar los objetivos sociales, en cualquier contrato, con independencia de su objeto contractual y su ámbito de actividad.



f) Ha de declararse a favor de su incorporación no sólo desde una perspectiva ético o de justicia social, sino porque posibilita el mejor uso del presupuesto público desde una perspectiva economicista de rentabilidad, eficiencia e interés público.

g) Han de guardar relación con el objeto del contrato, es decir, con la prestación, por lo que a título ejemplificativo hemos de señalar que no existe esa relación

- Cuando se trata de criterios relacionados con la plantilla de la empresa ajena a la prestación del contrato.

- No cabe valorar que una empresa, en el marco de su responsabilidad social corporativa, haga donaciones a asociaciones de mujeres de países en desarrollo, toda vez que dicha acción no guarda relación alguna con la prestación contractual.

- No cabe exigir a una empresa políticas de igualdad en su conjunto, sino sólo aquellas acciones en materia de igualdad relacionadas directamente con la ejecución del contrato.

- No cabe valorar las políticas de igualdad de una empresa que hubiera llevado a cabo con anterioridad a la prestación del contrato, pues no están relacionadas con su ejecución.

- No cabe valorar la composición de la junta de accionistas o junta directiva, aunque la misma estuviera integrada en su totalidad por mujeres, pues dicho criterio no está vinculado a la prestación contractual.

Podríamos exponer más supuestos, pero baste estos a título ilustrativo.



No podemos finalizar este apartado sin un dato interesante: la vigente LCSP se refiere ocho veces a "mujer" o "mujeres" y seis veces a "género", concepto que en las anteriores legislaciones no aparecía ni una sola vez.

3.-FASES DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACION EN LAS QUE CABE INCLUIR CLAUSULAS DE GENERO.

Partiendo de la base de que un contrato público se compone de cuatro fases principales, cuales son, preparación, admisión, licitación y adjudicación y, finalmente, su ejecución y extinción, la cuestión a dilucidar es en qué fase de todo el proceso se han de incorporar las cláusulas de género, pues resulta habitual que se obvie su incorporación en las fases de preparación y ejecución, lo que redundaría en la ineficacia de aquellas cláusulas de género que se incluyan en los pliegos.

Por ello, vamos a exponer de la forma más sintética que podamos cómo se han de incorporar en cada una de las fases descritas:

3.1.- FASE DE PRE-CONTRATACION: PREPARACION DE PLIEGOS

3.1.1.- En primer lugar, se ha de analizar la prestación contractual, es decir, se ha de analizar su contenido para introducir posteriormente la cláusula más adecuada y todo ello con carácter previo a la redacción de los pliegos, lo que significa tomar en consideración su valor estimado, su duración, el objeto contractual, su



sector de actividad, la plantilla necesaria y su cuantificación, las condiciones y costes laborales, la oferta del mercado, la existencia o no del deber de subrogación, el nivel de responsabilidad social y sensibilización en materia de género que exista en el ámbito de que se trate. Todo este análisis será útil y necesario para introducir posteriormente criterios de género idóneos y adaptados a las características del contrato.³³

3.1.2.- Se ha de describir el objeto del contrato con perspectiva de género (art. 99 LCSP), es decir, lo que se va a contratar, resultando preciso conectar la cuestión con los principios de acción positiva y transversalidad, es decir, de un lado, objetos contractuales con perspectiva de género que implementan una acción positiva; y de otro, aquellos contratos en los que la igualdad entre hombres y mujeres no constituyen su objeto principal o su finalidad específica, sino que se incorpora en los pliegos conforme al principio de transversalidad del art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007.

El art. 99.1 de la LCSP señala que cabe definir el objeto del contrato sin cerrarlo a una única solución, añadiendo que, en particular, se definirán aquellas prestaciones que puedan incorporar innovaciones

³³ Por ejemplo, constituiría una mala praxis e implicaría no haber llevado a cabo análisis previo alguno aplicar los mismos criterios relacionados con la igualdad a un contrato de 5.000 € que a un contrato de 500.000 €, o copiar y pegar la misma cláusula para un contrato de duración de 5 meses, que para otro que con las prórrogas alcanzara los 5 años.



<https://gabinetejuridico.castillalamancha.es/ediciones>

sociales o ambientales, refiriéndose su art. 35 al contenido mínimo de los mismos, reiterando que en su formalización se indicarán las consideraciones sociales. Ahora bien:

- Para que sean legales los criterios que luego se señalarán en los pliegos no es obligatorio ni constituye un requisito necesario realizar una mención expresa en el objeto del contrato a la perspectiva de género, pues con la nueva normativa del 2.017 la vinculación al objeto del contrato se establece en los términos previstos en el art. 145.6 LCSP, superándose la interpretación restrictiva de normativas anteriores.
- Esta cuestión ha sido resuelta de forma definitiva con la vigente normativa y así se recoge en el Informe 16/2015, de 4 de noviembre, de la Junta Consultiva de Contratación de la Comunidad Autónoma de Aragón, toda vez que los criterios de género conforman una prioridad social que han de integrarse en la contratación pública de forma transversal, pues atienden al interés público e implican una mayor eficiencia del uso de fondos públicos, por lo que se consideran vinculados al objeto del contrato siempre que se cumplan los requisitos del art. 145.6 LCSP.
- Ahora bien, si resulta aconsejable su mención toda vez que añade transparencia al procedimiento, proporciona mayor fuerza y valor a las cláusulas de género y materializa y visibiliza la voluntad de la Administración de contratar con criterios de igualdad entre mujeres y hombres.



3.1.3.- Justificación del expediente y necesidades a satisfacer con perspectiva de género (arts. 1.1 y 28.1 LCSP). Así es, con base en el art. 28.1 referente a la necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación, resulta recomendable que se realice una breve explicación del valor añadido y de la voluntad de contratar con perspectiva de género, describiendo con precisión los objetivos concretos que se persiguen **en la memoria explicativa** del expediente de contratación, toda vez que la justificación del expediente permite relacionar el contenido de contrato con las desigualdades específicas entre mujeres y hombres de la propia prestación.³⁴

3.1.4.- Aspectos laborales (arts. 100, 101 y 116 LCSP). La nueva regulación de contratación pública no sólo aboga por la búsqueda de fines sociales, sino que tiene como objetivo primordial garantizar empleos públicos y de calidad para aquellas personas trabajadoras que prestan los contratos públicos, lo que conlleva a plantearse las desigualdades en el mercado laboral entre ambos sexos³⁵, resultando necesario incluir la perspectiva de género y la problemática y necesidades

³⁴ Ejemplo, el Ayuntamiento de Vitoria justifica un contrato de mejora de alumbrado público en que una zona oscura o mal iluminada afecta de forma muy diferente a los riesgos, actividades o sensaciones de las mujeres y de los hombres

³⁵ Indicadores como, por ejemplo, sectores feminizados, tasa de actividad, mayor desempleo, acumulación de contratos temporales, acumulación de contratos con jornada parcial, discriminación salarial, puestos no cualificados, etc.



de las mujeres en el marco de las relaciones laborales, resultando necesario resaltar:

- Para la inclusión de la perspectiva de género en los pliegos resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 100, relativo al presupuesto base de licitación, que se ha de indicar de forma desglosada y con desagregación de género; el art. 122 relativo al cumplimiento de convenio; el art. 201 relativo a las obligaciones en materia medioambiental, social o laboral; el art. 101 relativo al valor estimado de los contratos; el art. 116 relativo al expediente de contratación y, finalmente, el art. 130, relativo a la subrogación.
- Dicho articulado permite
 - Determinar la plantilla necesaria para ejecutar el contrato, su cualificación, convenio aplicable, costes laborales, así como desglosar el presupuesto de licitación conforme a dichos datos.
 - Con dicha información será posible establecer cláusulas de género adecuadas en relación con las condiciones laborales y la propia plantilla que ejecute el contrato, tales como la estimación de las necesidades de plantilla, el perfil de cualificación requerido, medidas dirigidas a eliminar la brecha salarial, entre otras.
 - Si existiera subrogación del personal el beneficio es aún mayor, pues se dispone de datos sobre número de hombres y mujeres y su categoría profesional, condiciones salariales y laborales, permitiendo analizar cuestiones más



idóneas susceptibles de ser incorporadas a los pliegos.³⁶

- El artículo 100, sobre el presupuesto base de licitación, determina que si el montante de las retribuciones de las personas empleadas forma parte del precio total, los costes salariales estimados en aplicación del convenio laboral aplicable, se indicarán de forma desglosada y con segregación de género y categoría profesional, lo que supone un paso importante para la tutela de la mano de obra femenina, ello debido a que va a permitir visualizar las compensaciones económicas de ambos sexos, analizarlas en términos cuantitativos y determinar las medidas precisas a aplicar para llegar a la equidad, pues es un dato objetivo que en el contexto sociolaboral actual las mujeres ganan un salario porcentualmente inferior al de sus compañeros varones.³⁷

3.1.5.- Etiquetas sociales, de género y ecológicas y certificaciones de igualdad, reguladas expresamente en el art. 127 LCSP, mencionando expresamente las certificaciones relativas a la igualdad de género, pudiendo utilizarse como prescripciones

³⁶ Por ejemplo, ordenación de la jornada laboral, medidas de conciliación, condiciones salariales, categorías profesionales, o necesidades de formación.

³⁷ ARIAS MARTINEZ, M. y PAJARÓ CALVO, M: "El carácter transversal de la perspectiva de género en la nueva Ley de Contratos del Sector Público". Revista Española de Derecho Administrativo, núm. 188, 207, pág. 250



técnicas, como criterios de valoración o como condiciones especiales de ejecución.

El valor de la inclusión de dichas etiquetas y certificaciones es doble pues, de un lado, es un medio de prueba objetivo y verificable para los órganos de contratación y, de otro, garantiza la igualdad de trato, la libre concurrencia y la no discriminación en el procedimiento para las empresas concurrentes o licitadoras, si bien

- Su concesión ha de basarse en criterios objetivos, verificables y no discriminatorios, accesibles a todas las empresas interesadas y otorgadas por organismos independientes de forma transparente.
- Los requisitos exigidos para su obtención han de estar exclusivamente vinculados al objeto del contrato y ser adecuado para definir la obra, suministro o servicio a contratar.
- Se ha de admitir cualquier etiqueta que tenga requisitos equivalentes a la etiqueta concreta que señalen los pliegos, e incluso aceptarse cualquier otro medio de prueba que demuestre el cumplimiento de los requisitos.
- Pueden referirse no sólo a productos o servicios, sino a procesos y procedimientos, ya sean de fabricación o de organización y gestión.
- Por etiqueta hemos de entender cualquier tipo de documento, certificado o acreditación.

3.2.- FASE DE ADMISION: Dentro de esta fase nos encontramos



3.2.1. Prohibiciones para contratar (art. 71 LCSP) El impedimento se produce en la fase de admisión a la licitación de la que deberán de ser excluidas y, en lo que afecta a la perspectiva de género, hemos de tener en cuenta las modificaciones introducidas al art. **71 LCSP por la Ley 11/2023, de 20 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como la Ley 31/2002**, de forma que, en lo que aquí interesa:

a) No podrán contratar aquellas personas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando se acuerde la prohibición en los términos **previstos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (Letra redactada de conformidad con la Ley 11/2023)**

b) Tampoco podrán contratar aquellas empresas de 50 o más trabajadores que no cumplan con la obligación de tener un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (párrafo redactado de conformidad con la Ley 31/2022). Para acreditar el cumplimiento de dicho Plan basta con una declaración responsable, pudiendo el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, establecer una forma alternativa de acreditación que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente,



con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo.

Ahora bien,

- Una declaración responsable no acredita, sólo manifiesta, por lo que en el momento de presentación de ofertas por las empresas licitadoras, sólo cabe exigir y aportar dicha declaración responsable, si bien, tras adjudicar el contrato y con carácter previo a su formalización, se requerirá que la adjudicataria acredite de forma fehaciente su efectivo cumplimiento, mediante una copia del Plan de Igualdad en el que se incluya el diagnóstico de situación, medidas adoptadas, estrategias y prácticas, así como sistema de evaluación y seguimiento, resultando conveniente la inclusión de una cláusula en los pliegos donde se recoja dicha obligación en esta segunda fase.

- Al respecto hemos de tener en cuenta una herramienta útil introducida por el RD 901/2020, cual es el Registro y depósito de convenios colectivos y planes de igualdad obligando a la autoridad laboral a examinar su idoneidad y ordenar su inscripción y publicación, de forma que a los órganos de contratación les basta con acceder a dicho registro público y realizar la búsqueda por NIF, para cotejar si una empresa dispone o no de plan de igualdad.



3.2.2 Solvencia Técnica con perspectiva de género ³⁸ (art. 90 LCSP). El art. 90. LCSP hace referencia a la posibilidad de exigir una solvencia técnica de tipo social en las licitaciones públicas de los contratos de servicios, señalando que los medios para acreditarla son los mismos que en cualquier otra licitación, debiendo señalar que la normativa es restrictiva respecto del establecimiento de límites a la competencia, tratando de evitar la inadmisión de empresas a una licitación, salvo que esté plenamente justificada y resulte coherente con las características y prestación del contrato, por lo que los requisitos de solvencia de tipo social o de género no pueden establecerse para cualquier contrato, sino solo cuando la correcta prestación del objeto del contrato requiera aptitudes específicas y complejas en dicha materia.³⁹ El artículo 91 LCSP enumera los medios para valorar dicha cualidad, entre los cuales se encuentra la obligación del titular de la organización productiva de efectuar una "declaración sobre la plantilla media anual

³⁸ Ejemplo, experiencia y trayectoria acreditada en materia de igualdad a través de la relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto del contrato realizado en los dos últimos años

³⁹ Por ejemplo, una licitación cuyo objeto contractual, contenido y finalidad se refieran explícitamente a la igualdad entre hombres y mujeres, resulta coherente y proporcionado exigir como solvencia técnica una experiencia de trabajos relacionados con la perspectiva de género.



de la empresa” y, como novedad, “ del número de directivos durante los tres últimos años”.⁴⁰

3.3.- FASE DE LICITACION: Siendo necesario señalar los dos apartados más importantes de la contratación pública con perspectiva de género, cuales son

3.3.1 Criterios de adjudicación (arts 145 y 157 LCSP). Son criterios de adjudicación los que establecen qué aspectos serán objeto de valoración en los pliegos y que acabará decidiendo la empresa adjudicataria del contrato, por lo que los órganos de contratación, a la hora de establecer el baremo que determinará la empresa contratista, además de considerar los criterios como el precio, el plazo de ejecución, los materiales a utilizar o la calidad técnica, pueden y deben tener en cuenta la incorporación de la perspectiva de género en la propuesta que se presente, determinando el art. 145 la posibilidad de incorporar criterios de tipo social y de género. Ahora bien,

- Este criterio es voluntario, la empresa licitadora decide optar o no a los puntos preestablecidos⁴¹; y el listado de temática y opciones en materia de igualdad de género que género que pueden ser incorporados y

⁴⁰ MORENO MOLINA, J.A.: *Una nueva contratación pública social, ambiental, eficiente, transparente y electrónica*, Albacete, (Bomarzo), 2018

⁴¹ Por ejemplo, un criterio de adjudicación es otorgar 5 puntos a quienes empleen para la ejecución del contrato a una mujer con grado de discapacidad igual o superior al 33 %, lo que conllevará más o menos puntos y será determinante para resultar o no adjudicataria del contrato



<https://gabinetejuridico.castillalamancha.es/ediciones>

previstos en el referido artículo es meramente ejemplificativo y no cerrado.

- Se suprime el anterior concepto de "*oferta económicamente más ventajosa*" por "*la mejor relación calidad-precio*", lo que evita una interpretación restrictiva argumentando que los criterios sociales han de traducirse en ahorro económico y suponer una mejor oferta mensurable en términos económicos.

- La relación calidad-precio se evalúa con arreglo a criterios económicos y cualitativos, señalando entre los cualitativos las características sociales y medioambientales.

- Dentro de la extensa relación de criterios sociales susceptibles de ser valorados cita los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre hombres y mujeres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, si bien, es un listado enunciativo, por lo que cabe incluir otros criterios sociales y de género diferentes.

- Los criterios de adjudicación pueden ser **objetivos**, es decir, aquellos que se valoran mediante cifras, escalas, fórmulas o porcentajes; **o bien subjetivos**, aquellos sujetos a juicios de valor, no debiendo confundir y asimilar que las cláusulas sociales conforman criterios subjetivos, pues la casi totalidad de las cláusulas de género son susceptibles de ser redactadas con criterios



objetivos⁴². En definitiva, cabe apostar por criterios objetivos, que resultan claros, concretos, fácilmente evaluables y más sencillos de comprobar.

- Si se utilizan una pluralidad de criterios de adjudicación se dará prioridad, siempre que sea posible, a los criterios objetivos (art. 146.2), si bien, la ley no obliga a que los criterios objetivos tengan un porcentaje mínimo determinado ni tampoco que tengan más peso siempre que los subjetivos, como lo que tampoco dice es que la propuesta económica deba tener una ponderación mínima determinada.

- No se exige una vinculación directa de los criterios de adjudicación con el objeto del contrato, como ocurría en la anterior legislación, sino que lo que expresamente indica es que se puede valorar cualquier cuestión relacionada o integrada en la prestación contractual, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluso cuando no formen parte de su sustancia material, y con especial referencia a las formas de producción o comercialización y socialmente sostenibles y justas.

- La igualdad de trato forma parte intrínseca de la prestación, por lo que está vinculada al objeto contractual y el propio art. 145 señala expresamente su validez.

3.3.2 Criterios de preferencia o desempate (art. 147 LCSP). El empate es un supuesto excepcional

⁴² Por ejemplo, otorgar puntuación a si se designa o contrata a una persona responsable en materia de igualdad, o si se incluye evaluación con indicadores y memoria final, entre otros



en la contratación pública, y los criterios de desempate distorsionan y perjudican en lugar de favorecer la incorporación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, por lo que sólo indicar que los criterios relacionados con la igualdad de género se mencionan como quinta opción de desempate en el punto primero, y como tercera opción en el caso de que los pliegos no hubieran señalado expresamente ningún criterio de desempate.

3.3.3 Condiciones especiales de ejecución (art. 202 LCSP). Se configuran como verdaderas obligaciones que todas las empresas licitadoras asumen al presentar sus propuestas y que la adjudicataria ha de cumplir de forma preceptiva en la prestación del contrato, no suponiendo un requisito previo, no implica valorar las ofertas, sino una exigencia en la fase de ejecución, que ha de cumplir una vez adjudicado, para lo que es necesario que hayan sido establecidas previamente en los pliegos⁴³. Así pues, mediante las condiciones especiales de ejecución se establece un listón preceptivo, y mediante los criterios de adjudicación se estimula y valoran las propuestas que superen ese mínimo, de forma que con los primeros se tiene un impacto asegurado, y con los segundos se obtiene un mejor resultado respecto al objetivo en materia de igualdad, debiendo señalar y matizar:

⁴³ Por ejemplo, resultaría una condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria deba emplear para la ejecución del contrato o dos mujeres con discapacidad igual o superior al 33 %, de forma que, con independencia de quien resulte adjudicataria, se garantiza y conoce de antemano el impacto concreto en materia de género



- Posibilidad y validez de incorporar condiciones especiales de ejecución de género, configurándose como verdaderas obligaciones y sin que el listado temático del art. 202 sea exhaustivo, sino que la temática de género, al igual que las sociales, pueden ser ampliadas y adaptadas.

- Han de estar vinculadas al objeto del contrato, lo que no exige una vinculación directa al objeto contractual, al CPV, o al título, **sino que ha de relacionarse con la prestación contractual**, advirtiendo que el referido art. 202 hace referencias a la perspectiva de género cuando indica *"eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular, el que afecta a las mujeres."*

- Es obligatorio señalar, al menos, una condición especial de ejecución, pero no señala que sea relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, sino sólo una obligación genérica, pudiendo incluirse cualquier aspecto social, ambiental o de innovación.

- Se recomienda combinar en los pliegos los criterios de adjudicación con las condiciones de ejecución, de forma que se establezcan obligaciones que garanticen un impacto mínimo en materia de género, pero a la vez se permita a las licitadoras plantear mejores propuestas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, pudiendo así lograr un mayor beneficio social.



- En cualquier caso, las condiciones de ejecución son obligatorias para el adjudicatario del contrato, siempre que hayan sido debidamente señaladas en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones, pues la empresa, al participar en la licitación, se compromete a cumplir el requisito social si el contrato le resulta adjudicado. Si el licitador ofertante no acepta la obligación no se ajustaría al pliego de condiciones y, en definitiva, no podría ser seleccionada. Es más, el órgano administrativo puede optar por resolver el contrato o imponer penalidades, según disponga el pliego, en el caso de incumplimiento de los requerimientos establecidos, una vez adjudicado el contrato.⁴⁴

3.4.- FASE DE EJECUCION: VERIFICACION, en la cual se verificará su efectivo cumplimiento, constituyendo una fase capital, pues una vez que se han incorporado en los pliegos las cláusulas para la igualdad, parece que el objetivo se logra, pero no es así, dado que generalmente los pliegos no prevén sistema alguno de control, no prevén ningún tipo de sanción ni consecuencia en caso de incumplimiento, ni señalan con qué documentación específica se deberá acreditar o verificar el cumplimiento, por lo que para evitarlo es fundamental establecer en los pliegos un procedimiento automático y homogéneo, con asignación de funciones y previsión de sanciones, pudiendo jugar un papel colaborador importante el personal técnico de igualdad, toda vez que el art. 62.1 LCSP prevé que exista una

⁴⁴ LESMES ZABALEGUI, S: "Contratación pública y discriminación positiva. Cláusulas sociales para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral". Lan Harreamanak, núm 13, 2005



unidad encargada del seguimiento y cumplimiento del contrato, figura que complementa y apoya al responsable del contrato, pudiendo encargarse de comprobar específicamente el cumplimiento de las cláusulas de género.

La normativa nos permite llevarlo a cabo, así

3.4.1 Calificación de criterios relacionados con la igualdad como obligaciones contractuales esenciales (arts. 122.3 y 202.3 LCSP). Se podrá establecer en los pliegos que todas las cláusulas relacionadas con la igualdad constituyen obligaciones esenciales contractuales.

3.4.2 Establecimiento de penalidades y opción de resolución en caso de incumplimiento (arts. 71.1.c), 192.1 y 211 LCSP). Podremos indicar que en caso incumplimiento llevará aparejadas sanciones, la posible resolución del contrato, la no renovación en caso de prórroga o poder incurrir en una futura prohibición de contratar con las administraciones públicas.

3.4.3 Establecimiento de verificadores específicos para cada cláusula de género (arts. 122.2 LCSP). Podemos asociar cada cláusula de género a un verificador, el cual remitirá a un sistema de control y acreditación de cumplimiento estandarizado, cuya descripción ha de incluirse en los propios pliegos. Estos verificadores señalarán la documentación a presentar y bastará con examinarla una o dos veces al año y cotejar su contenido con las obligaciones asumidas en materia de igualdad por la empresa adjudicataria.



3.4.4 Asignación de la responsabilidad de comprobación y control a la persona responsable del contrato o la unidad de seguimiento (arts. 62.1 y 194.1 LCSP), a quienes les corresponde iniciar un expediente de imposición de sanción de resolución contractual.

3.4.5 La carga de la prueba y la obligación de acreditar el cumplimiento de las cláusulas de igualdad corresponde a la empresa adjudicataria, la cual deberá hacerlo siempre y en todo caso, toda vez que la obligación se establece previamente en los pliegos.

VII. CONCLUSION

1.- Tanto la normativa europea como la española permite la incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública, superando la antigua discusión sobre la legalidad de su incorporación.

2.-La perspectiva de género es una categoría analítica que implica tomar en consideración las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder y toma de posiciones etc... entre hombres y mujeres, atendiendo a los distintos modos y valores en que han sido socializados y su incorporación en la contratación pública consiste en integrar la visión de género en todos los estadios del proceso de contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

3.- Existe una real y efectiva brecha de género, es decir, una real y efectiva desigualdad entre hombres y mujeres



en la distribución de los recursos, el acceso a dichos recursos y al poder para decidir cómo distribuirlos y cómo acceder a ellos, teniendo el deber los poderes públicos de potenciar políticas que eliminen dichas desigualdades.

4.- La contratación pública es el primer agente económico de las administraciones públicas, constituyendo una oportunidad para que los poderes públicos promuevan la eliminación de las desigualdades a través de ella, pues la legislación de contratos públicos les otorga capacidad para incorporar criterios, exigencias y objetivos de género en los pliegos.

5.- La mejora en la igualdad de género en general y, en concreto, en la contratación pública, podría dar lugar para el año 2.050, a un aumento del PIB per cápita de la Unión Europea, permitiendo el aumento de su capacidad productiva y una mejor relación calidad-precio, lo que le permitiría ser más competitiva en los mercados internacionales, un mejor aprovechamiento del gasto público y una asignación más justa de los recursos económicos. Además, constituye un elemento de inversión social, pues tiene un efecto indirecto sobre la generación de desigualdades futuras, por lo que constituye una acción preventiva.

6.- Los resultados de las investigaciones muestran que España es el Estado miembro de la Unión Europea con el ecosistema más favorable para la contratación pública con perspectiva de género, pues incorpora de forma consustancial la perspectiva de género.

7.- La perspectiva de género ha de ser incorporada en todas y cada una de las fases de la contratación pública,



incluidas la fase de preparación y ejecución, fases que generalmente son olvidadas, e invalida su eficacia, pues convierte en ineficaces las cláusulas de igualdad que se incluyan en los pliegos.

8.- Se valora de forma positiva la promulgación de la nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que apuesta por una política de contratación pública orientada a conseguir los objetivos de transparencia y eficiencia económica, así como a lograr metas sociales, entre las cuales ocupa un nivel destacado facilitar la inserción profesional de las mujeres y evitar la precarización de sus condiciones de laborales.⁴⁵

VIII. BILIOGRAFIA

AUTORES

1.- ARIAS MARTINEZ, M. y PAJARO CALVO, M.: El carácter transversal de la perspectiva de género en la nueva Ley de Contratos del Sector Público” *Revista española de derecho administrativo*, núm. 188,2017.

2.- CABALLERO SANCHEZ, R: “La integración del principio de igualdad en las distintas políticas públicas sectoriales”, en AA.VV (MONTROYA MELGAR, A., Dir.) *Igualdad de mujeres y hombres (Comentario a la Ley*

⁴⁵ RODRIGUEZ ESCANCIANO, SUSANA.: “Mujer y empleo: perspectiva de género y políticas activas en la contratación administrativa” *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*”, núm extra 2019 (Ejemplar dedicado a: Mujer en el futuro de trabajo), págs.. 51-78



Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres). Madrid (Civitas), 2007, pág. 241

3.- FERRANDO GARCIA, F y RODRIGUEZ ECIO, M.M: "Las cláusulas sociales en la contratación pública a la luz de la doctrina del TJUE: un ejemplo de la controversia entre las libertades económicas y la protección frente al *dumping social*" en AAVV. (GARCIA ROMERO B. y PARDO LÓPEZ, M.M., Dirs.): *Innovación social en la contratación administrativa: las cláusulas sociales*. Pamplona (Aranzadi), 2017.

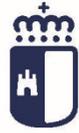
4.- LESMES ZABALEGUI, S: "Contratación pública y discriminación positiva. Cláusulas sociales para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral". Lan Harreamanak, núm 13, 2005

5.- MORENO MOLINA, J.A.: *Una nueva contratación pública social, ambiental, eficiente, transparente y electrónica*, Albacete, (Bomarzo), 2018.

6.- RODRIGUEZ ESCANCIANO, SUSANA.: "Mujer y empleo: perspectiva de género y políticas activas en la contratación administrativa" Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social", núm extra 2019 (Ejemplar dedicado a: Mujer en el futuro de trabajo), págs. 51-78

INFORMES

7.- Informe de ejecución del plan de recuperación. Febrero 2.023. Agenda 2.030. Gobierno de España.



8.- Estudio Covid-19 y desigualdad de género en España. Esade 2021.

9.- Informe de Unicef: ¿Son los países ricos más favorables a las familias? 2020.

10.- Décimo informe de la Red Europea de lucha contra la pobreza y exclusión social en el Estado Español.2020.

11.- Informe del Instituto de la Mujer "Las familias monoparentales en España. Una retrospectiva". 2021.

12.- Informe para documentar los desafíos y oportunidades para empoderar a las empresas dirigidas por mujeres de Value for Women y Open Contracting Partnership (OCP).

13.- Informe de brecha digital d género 2.023 del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

14.- Informe anual de la Supervisión de la Contratación Pública en 2.021, publicado en Octubre de 2.022.

15.- Informe del FMI. "Las mujeres, el trabajo y la economía. Beneficios macroeconómicos de la equidad de género". Diciembre 2.013.

16.- Informe del Parlamento Europeo. Ficha temática sobre la UE. Área de economía.

17.- Informe del Instituto Europeo de Igualdad de Género (Eige). Economic, benefits of Gender Equality in the European Union.2020.



<https://gabinetejuridico.castillalamancha.es/ediciones>

18.- Informe del Instituto Europeo para la Igualdad de Género: "Contratación pública con perspectiva de género en la UE). 2022

GUIAS

17.- Instituto de la Mujer. Escuela virtual de igualdad. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: conceptos fundamentales situación general el España.

18.- Instituto de las Mujeres. Guía para la inclusión de cláusulas para la igualdad de género en los contratos, las subvenciones y los convenios públicos. 2.013.

19.- Instituto andaluz de la mujer. Consejería de la Presidencia e Igualdad. Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos.2.013

20.- Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos 2018. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones

OTRAS FUENTES

21.- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Tasa de actividad. Tasa de paro. Empleo de personas con discapacidad. Primer trimestre de 2.023

22.- Ministerio de Inclusión Social y Migraciones. Mayo 2023.

23.- Datos del personal técnico del Ministerio de Hacienda (Gestha).



24.- Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. 2022.

IX. ABREVIATURAS

- **CCAA.**- Comunidades Autónomas.
- **ECOSOC.**- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.
- **GRPP** (siglas en inglés de Gender Responsive Public Procurement; en castellano, compra pública responsable con perspectiva de género.
- **N.I.F.**- Número de identificación fiscal.
- **LCSP.**- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- **LOIEMH.**- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- **P.I.B.** Producto interior bruto