

RÉGIMEN JURÍDICO DEL DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD. ESPECIAL CONSIDERACIÓN A SU IMPLICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN

M^a DEL CARMEN RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO

Investigadora de la Universidad de A Coruña

Recepción: 15 de junio de 2012

Aprobado por el Consejo de Redacción: 15 de julio de 2012

RESUMEN: La consecución del principio de igualdad real requiere que la perspectiva de género se considere en la preparación, elaboración, aplicación e interpretación de todo tipo de medidas e iniciativas. De este modo, para abordar esta materia es preciso no perder de vista su carácter transversal. Partiendo de su reconocimiento a nivel normativo, es necesario promover instrumentos adecuados para facilitar la instauración de medidas incentivadoras con el objetivo de erradicar las situaciones discriminatorias que aún perviven por razón de sexo y de forma paralela llevar a cabo una labor de concienciación y sensibilización dirigida a todos los agentes sociales. Una de las figuras que nacieron con la finalidad de impulsar medidas que promuevan la igualdad de género en las empresas mediante el reconocimiento de este tipo de actitudes es la creación del distintivo empresarial en materia de igualdad. Este distintivo, así como el hecho de promover cláusulas sociales, ponen de manifiesto su implicación en el ámbito de la contratación como una vía excelente para reflejar el compromiso con la efectiva consecución del principio de igualdad.

PALABRAS CLAVE: Igualdad, Transversalidad, Distintivo empresarial, Contratación, Cláusula social.

ABSTRACT: The attainment of the real equality principle needs considerate the gender perspective in the preparation, production, application and interpretation of all kind of measures and initiatives. Therefore, to approach this topic it's necessary don't lose its transverse character. About his recognition from a legal level, it's necessary to promote instruments adapted to facilitate the incentive measures with the aim to eradicate the discriminatory situations that still survive because of sex, and likewise to make a raising of awareness task directed to all social agents. One of the figures born with the purpose of stimulating measures to promote the gender equality in the enterprises through the

recognition of this kind of attitudes is the creation of the company emblem on equality matters. This emblem, while the promotion of social clauses, reveal its implication in the contracting area as an excellent route to reflect the commitment with the effective attainment of equality principle.

KEYWORDS: Equality, Mainstreaming, Company emblem, Contracting, Social clauses.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. RÉGIMEN JURÍDICO. 1. Marco constitucional. 2. La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 3. El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". 4. La Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa". III. NORMATIVA AUTONÓMICA. 1. Andalucía. 2. Aragón. 3. Asturias. 4. Canarias. 5. Castilla-La Mancha. 6. Castilla y León. 7. Comunidad Valenciana. 8. Extremadura. 9. Galicia. 10. Navarra. IV. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

La consecución de la igualdad es una de las finalidades perseguidas por las políticas públicas y se ha convertido en objetivo fundamental cuya presencia en un Estado Social y Democrático de Derecho es ineludible.

La Constitución española de 1978 consagra el principio de igualdad tanto en su vertiente formal (a través del artículo 14) como material (mediante el 9. 2), y como indica Cristina Zoco Zabala "en los albores del siglo XXI, consolidado el Estado social y democrático de derecho, pudiera parecer ocioso insistir sobre la doble naturaleza formal y material del mandato de igualdad ante la ley si no fuera porque últimamente parece olvidarse que la norma siempre ha sido instrumento para la creación de diferencias objetivas y razonables antes que marco jurídico para el restablecimiento de las diferencias que existen en la realidad social. Y es que, de modo paradójico, el significado esencialmente formal de la ley, la creación de diferencias objetivas y razonables, se cuestiona cuando se pone en relación con una de sus proyecciones más importantes: la prohibición de discriminaciones por razón de sexo"¹.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso un hito de gran relevancia, ya que ha configurado un nuevo marco normativo y ha avanzado un paso más en la tutela antidiscriminatoria anticipándose a los hechos al pretender evitar ya que el acto, la situación, o el comportamiento discriminatorio se produzcan².

Sin embargo, el camino no es fácil pese a los grandes logros conseguidos, pues como indican Yolanda M^a de la Fuente Robles y Eva M^a Sotomayor Morales "la conquista de espacios y posiciones sociales por parte de la mujer en las últimas décadas es un hecho suficientemente apreciable en el momento actual, constatado por la evidencia del acceso a la educación, a la fuerza del trabajo y a las instituciones de participación democrática. El coste de este proceso es alto y genera además un escenario en el cual existe una segregación ocupacional del mercado de trabajo y diferentes formas de discriminación para las mujeres, donde aparece otro reto generado por los nuevos ámbitos procedentes de la revolución de la sociedad informacional: en particular por la comunidad virtual. Las nuevas infraestructuras precisas para el

1 ZOCO ZABALA, C., *Prohibición de distinciones por razón de sexo. Derecho comunitario, nacional y autonómico*, Thomson Aranzadi (2008), p. 23.

2 Son palabras de GODOY VÁZQUEZ, M. O., en la obra coordinada por GONZÁLEZ MORENO, B., *Políticas de igualdad y derechos fundamentales*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2009), p. 213.

acceso a estas redes y las condiciones necesarias para el disfrute de las mismas generan a su vez nuevas fragmentaciones"³. Para abordar esta materia, es preciso realizar un enfoque multidisciplinar, sin perder de vista el principio de transversalidad o *mainstreaming*. A partir de este principio, se entiende que la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres es un objetivo global de toda sociedad democrática por lo que debe tener una proyección y alcance horizontal que permita a las distintas Administraciones públicas incidir en pro de la igualdad en todos los ámbitos de intervención social. La ley de Igualdad pretende plasmar esa estrategia de integración general de la perspectiva de género en toda iniciativa pública, sea normativa o no. Por ello exige que se integre de "forma activa" en todas sus actuaciones en su artículo 15⁴.

Es necesario llevar a cabo un análisis exhaustivo de la realidad social así como efectuar un diagnóstico minucioso para detectar situaciones atentatorias contra la igualdad y comportamientos discriminatorios con el fin de promover medidas tendentes a su erradicación, evitando de este modo la pervivencia de este tipo de actitudes.

Para fomentar la implicación de las empresas en este campo, el artículo 50 de la Ley 3/2007 prevé la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad destinado a aquellas que destaquen en la instauración de políticas de igualdad de trato y oportunidades. Posteriormente analizaremos el régimen jurídico de esta figura señalando las peculiaridades existentes entre las distintas Comunidades Autónomas así como sus implicaciones en el ámbito de la contratación.

II. RÉGIMEN JURÍDICO

1. Marco constitucional

El principio de igualdad aparece recogido en la Constitución española en su doble vertiente, como derecho y como valor⁵.

Por una parte, el artículo 14 lo contempla desde una perspectiva formal, cuando establece que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". El Tribunal Constitucional ha recordado que "La referencia al sexo en el art. 14 implica la decisión constitucional de acabar con una histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer, siendo inconstitucional la diferenciación normativa basada en dicho criterio."⁶

3 DE LA FUENTE ROBLES, Y. M. y SOTOMAYOR MORALES, E. M. en AA. VV. *Discriminación por razón de edad y de sexo. Retos pendientes del Estado Social*, Colex (Madrid 2010), p. 186.

4 Vid. al respecto la obra de BENGOCHEA GIL, M. A. , *La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de la Igualdad 3/2007, de 22 de marzo*, Dykinson (Madrid 2010), p. 29.

5 Como recuerda María José Corchete Martín, el carácter dinámico de la igualdad como derecho y como valor, debe ser el punto de partida en el estudio del artículo 14 y del artículo 9. 2 de nuestra Constitución. CORCHETE MARTÍN, M. J. en AA. VV. *La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género*, Atelier (Barcelona, 2009), p. 58.

6 Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1993, aprobada el 14 de enero de 1993 y publicada en el BOE el 12 de

Por otra, el 9. 2 alude a su aspecto material cuando postula que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social". En relación con este punto, el Tribunal Constitucional ha señalado que "cuando las situaciones no son idénticas, la desigualdad en el tratamiento legal resulta lícita y admisible, siempre que existan razones que la ligen con aquella falta de identidad, aún con mayor razón cuando el art. 9. 2 de la Constitución exige en este campo un mínimo de desigualdad formal para progresar hacia la consecución de la igualdad sustancial"⁷.

2. La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La promulgación de esta ley supuso un paso decisivo en aras a la consecución de la igualdad en todos los ámbitos gracias a la consagración de la transversalidad como principio rector en su artículo 15.

Esta Ley ha sido tildada de ambiciosa y compleja. Incidiendo en muy diversos ámbitos del orden jurídico y de la realidad social, aspira a un salto cualitativo en lo que se refiere a la igualdad entre sexos, dando un impulso que se pretende definitivo a la parificación de la posición de mujeres y hombres en los más diversos ámbitos de la vida⁸.

Para la consecución de sus objetivos, la Ley lleva a cabo a lo largo de su articulado una triple *operación jurídica* básica:

- 1) El establecimiento de *instrumentos técnicos* generales al servicio de las políticas públicas de igualdad y de la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo.
- 2) La atribución de *derechos y deberes* a los sujetos incluidos dentro de su ámbito de aplicación.
- 3) La adopción de *medidas* (también de carácter organizativo) destinadas a eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo⁹.

Dentro de la materia que nos ocupa cobra especial relevancia el artículo 50 de dicho instrumento normativo, que indica lo siguiente:

"1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

febrero de 1993.

7 Fragmento de la Sentencia del Tribunal Constitucional 114/1983, aprobada el 6 de diciembre de 1983 y publicada en el BOE el 11 de enero de 1984.

8 Cfr. ÁLVAREZ ALONSO, D., en AA. VV., *Derecho y (des)igualdad por razón de género. Una visión multidisciplinar*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2011), p. 40.

9 La clasificación es de PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *La igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ratio Legis*, (Salamanca, 2011), p. 44.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.
3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.
5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo".

A su vez, es preciso aludir en este punto a los artículos 33 y 34 de esta ley.

El primero de ellos bajo el rótulo "Contratos de las Administraciones Públicas" establece que

"Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público".

El segundo se refiere a los contratos de la Administración General del Estado y señala:

"1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará 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 mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan

de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio”.

3. El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”

El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre¹⁰ regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, y en su artículo 11 dispone lo siguiente:

“Sin perjuicio de otros que pudieran establecerse, la obtención del distintivo *Igualdad en la Empresa* conllevará las siguientes facultades:

- a) La entrega a la empresa en acto público por parte del Ministerio de Igualdad de un certificado y una placa acreditativos de la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.
- b) El uso del distintivo en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios, en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 12 del presente Real Decreto.
- c) La valoración del distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- d) La consideración del distintivo en la adjudicación de los contratos en los términos y condiciones establecidos en el artículo 34. 2 de la Ley Orgánica 3/2007.

A estos efectos, cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para aquellas empresas que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del distintivo empresarial, sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

La empresa que hubiera hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación.

e) La publicidad y difusión institucional por parte del Ministerio de Igualdad de las empresas que hayan obtenido el distintivo en materia de igualdad y de las políticas de igualdad aplicadas en las mismas.

2. La concesión del distintivo será compatible con el otorgamiento de otras distinciones o premios concedidos por diferentes administraciones públicas españolas o extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de dichas administraciones, así como por entidades privadas españolas o extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva”.

Esta norma ha sido desarrollada por la Orden del Ministerio de Igualdad IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo

10 BOE nº265 de 3 de noviembre de 2009.

"Igualdad en la empresa"¹¹ y la Orden 869/2010, de 30 de marzo, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2010, y se establecen sus bases reguladoras¹².

El precedente a dicha regulación se encuentra en la Orden de 25 de enero de 1996, del Instituto de la Mujer, que regulaba el reconocimiento a empresas como "Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"¹³.

A su vez, por Orden de 16 de noviembre de 1999¹⁴ se creó el anagrama de la figura "Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" y se reguló su utilización. Pero es preciso aludir en este punto a la Disposición Transitoria Única del Real Decreto 1615/2009, que postula la extinción de este reconocimiento tras la primera resolución de las solicitudes de concesión del distintivo "Igualdad en la empresa".

4. La Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa"¹⁵

El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" dispone en su artículo 20 que "el Ministerio de Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, mantendrá un Registro público de las concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial", y la disposición final segunda autoriza a la Ministra a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el citado real decreto.

En consonancia con las normas citadas, se dicta esta orden con el objeto de regular el Registro público de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" y determinar las cuestiones relacionadas con la gestión del registro administrativo.

III. NORMATIVA AUTONÓMICA

1. Andalucía

Por un lado, el artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía¹⁶ dispone que

"1. La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente. 2. Los órganos de contratación de la

11 BOE n.º 286 de 27 de noviembre de 2009.

12 BOE n.º 86 de 9 de abril 2010.

13 BOE n.º 33 de 7 de febrero 1996.

14 BOE n.º 289 de 3 de diciembre de 1999.

15 BOE n.º 121 de 21 de mayo de 2011.

16 BOE n.º 38 de 13 de febrero de 2008. BOJA n.º 247 de 18 de diciembre de 2007.

Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio".

Por otro lado, el artículo 53 del Decreto 39/2011, de 22 de febrero, por el que se establece la organización administrativa para la gestión de la contratación de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales y se regula el régimen de bienes y servicios homologados¹⁷ alude a las medidas para promover la igualdad de género y expone lo siguiente:

"1. De conformidad con el artículo 12. 1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, la Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

2. De acuerdo con el artículo 12. 2 de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia en igualdad o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad. Todo ello, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional sexta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre.

3. Conforme al artículo 13. 2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, la Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos con aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente".

2. Aragón

La Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón¹⁸ establece en su artículo 12 el criterio de resolución de empates en la valoración de ofertas e indica que

17 BOJA n.º 52, 15 de marzo 2011.

18 BOE n.º 83 de 7 de abril de 2011. BOJA n.º 50 de 10 de marzo de 2011.

"Cuando por la aplicación de los criterios de adjudicación se produjera un empate en la puntuación entre dos o más licitadores y no se hayan previsto criterios de desempate, o cuando previstos y aplicados el empate persistiera, este se dirimirá a favor de la empresa que tenga un mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad, siempre que este no sea inferior al 2%; en su defecto o persistiendo el empate, a favor de la empresa con un menor porcentaje de trabajadores temporales, siempre que este no sea superior al 10%, y persistiendo empate, a favor de la empresa que acredite la realización de buenas prácticas en materia de igualdad de género, o, en última instancia, a través de un sorteo.

A tal efecto, la Mesa de contratación o la unidad gestora del contrato requerirán la documentación pertinente a las empresas afectadas, otorgándoles un plazo mínimo de cinco días naturales para su aportación".

Es conveniente hacer hincapié en el Informe 7/2012, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, adoptado en su sesión del día 7 de marzo de 2012 en cuanto a la aplicación del criterio relativo a la realización de buenas prácticas en materia de igualdad de género. En el mismo se indica que el artículo 33 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres admite la posibilidad de establecer condiciones especiales de ejecución en relación con la igualdad de género, posibilidad que contempló la LCSP en su artículo 102. 1, actualmente artículo 118 TRLCSP, cuando indica que las condiciones de ejecución pueden referirse, en especial, a consideraciones de tipo social con el fin de eliminar desigualdades entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral.

A su vez, el artículo 34 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en su apartado segundo establece que

"Los órganos de contratación podrán prever en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio".

La ausencia de desarrollo reglamentario hasta la fecha de esta Ley, y la remisión a "las directrices del apartado anterior"¹⁹, ligada a la adopción cada año de un Acuerdo de Consejo de Ministros que hasta el momento se ha adoptado circunscrito a las condiciones especiales de ejecución, imposibilitan obtener de estos preceptos un detalle de cuales son esas concretas buenas prácticas en materia de igualdad de género.

Sin embargo, el artículo 50 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres podría servir como criterio interpretativo a la hora de concretar las buenas prácticas al prever la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad,

19 Apartado 1 del artículo 34.

para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Precisamente, en desarrollo de este artículo se aprobó el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", que indica expresamente que "cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para aquellas empresas que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del distintivo empresarial, sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine. La empresa que hubiera hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación".

Por ello podemos afirmar que la realización de buenas prácticas en materia de igualdad a los efectos del artículo 12 de la Ley 3/2011 queda acreditada con la posesión del distintivo "Igualdad en la Empresa", pero no excluye que las empresas puedan acreditar esas buenas prácticas a través de otras vías.

Si nos detenemos un poco más en esta cuestión nos encontramos con que entre los aspectos más significativos al valorar la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad (y a los que también cabe aplicar el calificativo de "buenas prácticas en materia de igualdad de género") están la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. Asimismo se tiene en cuenta el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados capaces de valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres. Para concluir, otro aspecto de gran relevancia a la hora de conceder el distintivo empresarial en materia de igualdad es la inclusión de medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional estableciendo objetivos generales y mecanismos flexibles que posibiliten su adaptación a las necesidades, situaciones y carencias que puedan presentarse en el personal de las empresas.

Por su parte, el Capítulo III del Título IV de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres bajo la rúbrica "Planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad" regula dicha figura, que sin duda al ser acreditada por parte de las empresas en el supuesto de tener que acudir al tercer criterio de desempate podría servir para resolverlo.

Por último, es preciso recalcar que en todo caso serán las empresas las que tendrán que acreditar la aplicación efectiva de estas buenas prácticas en materia de igualdad de género, y no se debe olvidar que el artículo 160. 1 TRLCSP faculta a los órganos competentes para la valoración de proposiciones a que puedan solicitar cuantos informes técnicos consideren necesarios.

3. Asturias

La Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género²⁰ consagra el principio de transversalidad en su artículo 3 cuando indica que

"El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de la Administración del Principado de Asturias. A tal efecto, la Administración del Principado de Asturias integrará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

A su vez, el artículo 40 de la misma alude a la Marca asturiana de excelencia en igualdad y dispone lo siguiente:

"1. La marca asturiana de excelencia en igualdad es un reconocimiento con el que el Principado de Asturias distinguirá a aquellas empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres y que destaquen en la aplicación de políticas igualitarias.

2. Este distintivo tiene la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como las mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

3. Las empresas que pueden optar a esta distinción para sus productos o servicios son aquellas que, con independencia de que su capital sea público o privado, tengan su domicilio social en el Principado de Asturias o cuenten con centro de trabajo en Asturias.

4. Reglamentariamente se determinarán el procedimiento y las condiciones para la obtención y, en su caso, renovación de la marca asturiana de excelencia en igualdad, así como las facultades derivadas de su posesión".

4. Canarias

La Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres²¹ en su artículo 13 señala lo que a continuación se expone:

"1. El Gobierno de Canarias, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

2. Los órganos de contratación de la Administración autonómica canaria señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas proposiciones

20 BOE núm. 106 de 4 de mayo de 2011. BOPA núm. 64 de 18 de marzo de 2011.

21 BOE n.º 67 de 18 de marzo de 2010. BOC n.º 45 de 5 de marzo de 2010.

iguales en sus términos a las más ventajosas, desde el punto de vista de criterios objetivos, que sirvan de base para la adjudicación, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público".

5. Castilla-La Mancha

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha²² en su artículo 44 bajo la rúbrica "Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial" regula el Distintivo de Excelencia cuando indica que

"1. Las empresas, públicas o privadas, que acuerden con los sindicatos o representantes del personal planes de igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial podrán ser reconocidas por la Junta de Comunidades con el *Distintivo de Excelencia* el cual será valorado a los efectos de contratos administrativos, concursos públicos, ayudas y subvenciones. La concesión del distintivo la realizará la Presidencia de la Junta de Comunidades a propuesta del Instituto de la Mujer. Las condiciones y requisitos para su concesión así como el procedimiento de otorgamiento y revocación se regularán reglamentariamente.

2. Los parámetros de igualdad que han de ser valorados para su obtención serán, entre otros:

- a) Los modos de llegar al equilibrio entre hombres y mujeres empleados y en las distintas categorías profesionales.
- b) La promoción interna en los niveles en los que las mujeres están en menor proporción que los hombres.
- c) La garantía de la igualdad retributiva.
- d) La prevención y el compromiso de tener un ambiente laboral libre del acoso sexual y acoso moral por razón de género y respetuoso con los derechos humanos.
- e) El apoyo explícito a las mujeres empleadas que hayan sido víctimas de violencia de género, ampliando las medidas laborales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- f) Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- g) El compromiso de una publicidad no sexista.
- h) La prevención de la salud laboral del personal, atendiendo a las consecuencias derivadas de las diferencias biológicas de mujeres y hombres.
- i) Las reservas de plazas para mujeres en situación de vulnerabilidad.
- j) El fomento de empleo de mujeres jóvenes.
- k) La posibilidad de sus empleadas de realizar cursos de formación durante la jornada laboral".

22 BOE n.º 37 de 12 de febrero de 2011. DOCM n.º 228 de 25 de noviembre de 2010.

6. Castilla y León

La Ley 1/2003, de 3 de marzo de 2003 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León²³ contiene en su artículo 14 medidas de acción positiva a favor de la mujer en el ámbito económico y laboral y en su punto 6 añade cómo una de esas medidas " ... distinguir a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades. Se incluirá en los baremos de los concursos de contratación que realice la Administración Autonómica con empresas para la ejecución de servicios públicos, la realización de buenas prácticas en materia de género por parte de las mismas".

Como indica M^a Ángeles González Bustos, "esta ley es el germen de las diferentes políticas públicas que ha elaborado la Comunidad Autónoma de Castilla y León, es decir en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, igualdad de oportunidades y erradicación de la violencia de género y protección de la mujer"²⁴.

7. Comunidad Valenciana

En la materia que nos ocupa destaca especialmente la Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Consellería de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats"²⁵, por tanto, en dicho instrumento se regula el Sello de Calidad Empresa Igualitaria.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres²⁶, en su artículo 20. 3 indica que para que las empresas obtengan las ayudas previstas por tener diseñados planes de igualdad, dichos planes deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

En desarrollo de dicha Ley, se aprobó el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana²⁷.

Asimismo, el "Sello de Calidad Empresa Igualitaria" se convierte en un reconocimiento a las empresas de la Comunitat Valenciana que sobresalen por la aplicación de políticas de igualdad y que han obtenido el visado de sus planes de igualdad.

Concretamente, el artículo 8 establece:

"Las empresas a las que se haya visado el plan de igualdad tendrán los siguientes derechos:

- a) Entrega a la empresa de un diploma acreditativo como empresa igualitaria.

23 BOE n.º 71 de 24 de marzo de 2003. BO. Castilla y León n.º 46 de 7 de marzo de 2003.

24 Vid. GONZÁLEZ BUSTOS, M^aA. , *Las políticas públicas de igualdad en la Comunidad Autónoma de Castilla y León*, en Figueruelo Burrieza, A (editorial): *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad y violencia de género*, Comares (2008), pp. 173-192.

25 DOCV n.º 6346 de 2 de septiembre 2010.

26 BOE n.º 110 de 8 de mayo de 2003. DOGV n.º 4474 de 4 de abril de 2003.

27 DOCV n.º 5567 de 31 de julio de 2007.

- b) Uso del sello asociado al nombre de la empresa en el tráfico comercial y con fines publicitarios y promocionales.
- c) Valoración del sello a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se tenga en consideración la efectiva consecución de la igualdad en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- d) La publicidad y difusión institucional por parte de la Consellería de Bienestar Social de las empresas que hayan obtenido el sello".

8. Extremadura

La Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura regula la Marca de Excelencia en Igualdad en su artículo 55, donde indica lo siguiente:

"1. La Junta de Extremadura promoverá la adopción por las empresas de medidas específicas dirigidas a la equiparación laboral entre mujeres y hombres, y, en su caso, la elaboración, concertación y aplicación de un plan de igualdad en su ámbito de aplicación. A tal efecto, como fórmula de promoción y reconocimiento a las empresas por la adopción de esas medidas se creará el distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad.

2. Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para su otorgamiento figurarán:

- a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.
- b) La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad.
- c) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- d) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- e) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, así como de acoso moral.
- f) La no utilización de lenguajes sexistas o androcéntricos en la comunicación interna, y en la publicidad los productos, los servicios y el marketing de la empresa.
- g) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.
- h) La realización de actuaciones relativas a la responsabilidad social corporativa destinadas a promover condiciones de igualdad de las mujeres y los hombres en el seno de la empresa.

3. El distintivo Marca de Excelencia en Igualdad consistirá en un sello identificativo. Su diseño, condiciones de solicitud, concesión, utilización y revocación se determinarán reglamentariamente.

4. La concesión de la Marca de Excelencia en Igualdad afectará exclusivamente a los centros de trabajo que la empresa tenga en nuestra Comunidad Autónoma, sin perjuicio de los distintivos análogos que puedan ser concedidas por otras Administraciones Públicas".

A su vez, el artículo 30 de la misma bajo la rúbrica "Contratación pública" estipula que:

"1. A la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, la Junta de Extremadura determinará los contratos de la Administración de la Comunidad Autónoma y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, dentro del marco proporcionado por la normativa vigente. A tal efecto, podrá establecer las características de las condiciones especiales en relación con la ejecución que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de la disposición adicional sexta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. "

9. Galicia

En el Preámbulo de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia²⁸ se alude a la creación de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad e indica que "de la concesión de la marca se derivarán derechos y facultades referidos a la utilización comercial de la misma, consideración de los gastos destinados a la implantación de planes de igualdad, subvención de las cotizaciones sociales por accidentes y enfermedades laborales y preferencia en la adjudicación de contratos de la comunidad autónoma".

Concretamente, el artículo 19 de la misma se refiere a los derechos y facultades derivados de la obtención de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad y expone que:

"La obtención de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad permitirá beneficiarse, sin perjuicio de otras ayudas públicas establecidas reglamentariamente, de los siguientes derechos y facultades en el año natural siguiente a su obtención:

28 BOE n.º 119 de 18 de mayo de 2007. Diario Oficial de Galicia n.º 72 de 13 de abril de 2007.

1. La utilización del logotipo de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, con especificación del año en que está vigente, en el tráfico comercial de la empresa, incluida su utilización con fines publicitarios.

2. La subvención autonómica, en una cuantía de hasta un 5% de las cotizaciones sociales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a cargo de la empresa, cuando esta haya adoptado medidas de prevención y de sanción del acoso y acoso sexual; subvención que será determinada reglamentariamente en proporción inversa al tamaño de la plantilla de las empresas.

3. La preferencia en la adjudicación de los contratos de la Comunidad Autónoma de Galicia, siempre que las proposiciones presentadas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

A esos efectos, los órganos de contratación advertirán de esa preferencia en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, aunque la ausencia de advertencia no privará del derecho a la preferencia en la adjudicación, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrirse.

Si la empresa hubiera hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación, que, si el contrato resultara de ejecución sucesiva, será igual a su duración temporal".

No debemos olvidar que la disposición adicional séptima establece que la Consellería competente en materia de igualdad de mujeres y hombres dispondrá de un sistema de evaluación de la eficacia y eficiencia de los recursos, servicios y procedimientos específicos para el desarrollo de las actuaciones previstas en esta ley 7/2004. Como se ha señalado por la doctrina, es necesario el compromiso del Gobierno autonómico para solucionar todas aquellas deficiencias en la gestión de los recursos, en la realización de las acciones y estrategias, y en la propia evaluación de las medidas que se lleven a cabo²⁹.

A su vez, cabe mencionar el Decreto 33/2009, de 21 de enero, que regula la promoción de la igualdad de las empresas y la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo, puesto que dedica el Capítulo V a la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad y el artículo 21. 1 postula que "La Marca Gallega de Excelencia en Igualdad es un distintivo a través del cual la Xunta de Galicia reconoce a aquellas empresas que destaquen en la aplicación de las políticas sustentadas en el impulso del principio de igualdad. ." Asimismo, el artículo 28 del mismo afirma en su apartado 1 lo siguiente:

"La obtención de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad da derecho a una preferencia en la adjudicación de los contratos de la Comunidad Autónoma.

Los órganos de contratación advertirán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de esa preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional estén en

29 Cfr. GARRIGA DOMÍNGUEZ, A.; RICOY CASAS, R. M.; ÁLVAREZ GONZÁLEZ, S., *El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Comentarios en torno a la Ley para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad autónoma de Galicia*. Ley 7/2004 de 16 de julio, Ed. Galaxia, S. A (2007), p 89.

posesión de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, siempre y cuando las proposiciones presentadas iguallen en sus términos las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio".

10. Navarra

La Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra³⁰ en su artículo 1. 2e) afirma que se incluirá en los baremos de los concursos de contratación por parte de la Administración de empresas para la ejecución de servicios públicos, la realización de buenas prácticas en materia de género por parte de dichas empresas.

A su vez, la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos de Navarra³¹ en su artículo 49 contiene los requerimientos de carácter social o medioambiental en la ejecución de los contratos e indica que:

"1. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incluir requerimientos pormenorizados de carácter social o medioambiental sobre el modo de ejecutar el contrato, tales como la recuperación o reutilización de los envases y embalajes o productos usados; la eficiencia energética de los productos o servicios; el suministro de productos en recipientes reutilizables; la recogida y reciclado de los desechos o de los productos usados a cargo del contratista; la obligación de dar trabajo a desempleados de larga duración; la organización a cargo del contratista de actividades de formación para jóvenes y desempleados; la adopción de medidas de promoción de la igualdad de sexos, o de medidas de integración de los inmigrantes; la obligación de contratar para la ejecución del contrato a un número de personas discapacitadas superior al legalmente establecido y otros análogos.

2. Dichos requerimientos no podrán constituir especificaciones técnicas, criterios de selección o criterios de adjudicación encubiertos, ni tener carácter discriminatorio, de tal forma que cualquier licitador dotado de solvencia técnica para la ejecución del contrato pueda cumplirlos.

3. En caso de incumplimiento de estos requerimientos el órgano de contratación podrá optar por:

a) Resolver el contrato por incumplimiento culpable del contratista con inhabilitación para licitar durante el plazo de dos años en cualquier procedimiento de licitación convocado al amparo de esta Ley Foral.

b) Continuar la ejecución del contrato con la imposición de una penalidad equivalente al 20 % del precio del contrato".

30 BOE n.º 13 de 15 de enero de 2003; Boletín Oficial de Navarra n.º 150 de 13 de diciembre de 2002.

31 BOE n.º 158 de 4 de julio de 2006. BON n.º 72 de 16 de junio de 2006.

Por otro lado, el artículo 51 de la misma alude a los criterios de adjudicación del contrato y expone lo siguiente:

"1. Los criterios en los que se basará la adjudicación de los contratos serán:

a) Exclusivamente el precio ofertado.

b) En los restantes casos, para determinar la oferta más ventajosa se utilizarán criterios vinculados al objeto del contrato como la calidad o sus mecanismos de control, el precio, el valor técnico de la oferta, la posibilidad de repuestos, las características estéticas y funcionales, las características medioambientales, el coste de funcionamiento, la rentabilidad, el servicio posventa y la asistencia técnica, la fecha de entrega y el plazo de entrega o ejecución, u otras semejantes.

2. Los órganos de contratación utilizarán los criterios más adecuados al interés público al que responde el contrato. Y así:

a) El precio ofertado se empleará como criterio de adjudicación con carácter exclusivo, cuando aquel constituya el único elemento determinante. En todo caso, los contratos de concesión se adjudicarán a la oferta más ventajosa.

b) De acuerdo con los requerimientos recogidos en el artículo 49, y previa definición en los pliegos de cláusulas administrativas, podrán incorporar criterios referidos a las características sociales de la oferta presentada.

c) También previa definición en los pliegos de cláusulas administrativas, y con la finalidad de satisfacer las necesidades de categorías de población especialmente desfavorecida que figuren como usuarias o beneficiarias de las prestaciones a contratar, se incorporarán criterios que respondan a dichas necesidades, tales como los dirigidos a las personas discapacitadas, las desfavorecidas del mercado laboral, las precarizadas laboralmente, las dirigidas a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, al cumplimiento de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo o a garantizar los criterios de accesibilidad y diseño universal para todas las personas.

3. Cuando por la aplicación de los criterios de adjudicación señalados en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se produjera empate en la puntuación entre dos o más licitadores, éste se dirimirá a favor de la empresa que tenga un mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad, siempre que éste no sea inferior al 3 %; en su defecto o persistiendo el empate, a favor de la empresa con un menor porcentaje de trabajadores eventuales, siempre que éste no sea superior al 10 % y, en su defecto o persistiendo empate, a favor de la empresa que acredite la realización de buenas prácticas en materia de género.

A tal efecto, la Mesa de Contratación o la unidad gestora del contrato requerirán la documentación pertinente a las empresas afectadas, otorgándoles un plazo mínimo de cinco días para su aportación.

En los casos en que en aplicación de los criterios anteriores persistiera el empate, éste se resolverá mediante sorteo".

IV. CONCLUSIONES

El principio de igualdad debe inspirar todo tipo de actuaciones teniendo en cuenta su carácter transversal, extendiéndose a todos los ámbitos y sectores de la sociedad.

De ahí la especial relevancia de diseñar las políticas públicas desde la perspectiva de género, pues como recuerda Eva Desdentado Daroca "la LOI proclama el compromiso de todos los poderes públicos con la efectividad del derecho de igualdad entre hombres y mujeres y acoge la idea de la necesaria transversalidad o "mainstreaming" de la igualdad de género, conforme a la cual la igualdad efectiva entre hombres y mujeres no se logrará si únicamente se desarrolla una política específica o vertical de igualdad, sino si este principio de igualdad, además, impregna la elaboración de cualquier política pública que pueda tener incidencia, de forma directa o indirecta, en la consecución de la deseada igualdad"³².

Para que la igualdad real y efectiva no se convierta en una mera declaración de intenciones es preciso no perder de vista su significado y alcance. En palabras de Rosa María Ricoy Casas "así, mientras el principio de igualdad de trato respeta las diferencias, o lo que es lo mismo, la discrecionalidad del poder público vedando únicamente la arbitrariedad mediante el control de la mera razonabilidad, el principio de no discriminación trata de eliminar la discrecionalidad, exigiendo la paridad de trato"³³.

Para entender la necesidad de impulsar el establecimiento de políticas de igualdad debemos partir de la base de que las mismas hallan su fundamento en la histórica situación de discriminación padecida por las mujeres y al hecho de que hoy en día todavía persisten diferencias por razón de sexo. De ahí que se haya afirmado que a las mujeres, en cuanto grupo social diferenciado y necesitado de *igualación* debido a la fractura social de género, se le han reconocido una serie de derechos subjetivos sociales fundamentales, excepciones favorecedoras y protectoras a derechos establecidos generalmente y medidas programáticas orientadas a su inclusión social-sociolaboral más específicamente- como colectivo en riesgo de exclusión³⁴.

Por tanto, el camino recorrido con todas estas medidas se dirige hacia la dirección adecuada y se muestra como el modo más fructífero de conseguir una igualdad real y efectiva.

Así, la concienciación sobre ese tema va en aumento. Uno de los ámbitos donde se visibiliza esta preocupación con mayor ahínco es el de la contratación pública, que ha sido destacado por la doctrina en el sentido de que debe insistirse en el decisivo papel que desarrollan hoy los principios generales de la contratación pública en la aplicación e interpretación del derecho de los contratos, tanto nacional como comunitario europeo incluso internacional. "Estos principios –ha señalado Moreno Molina–, basados en reglas

32 DESDENTADO DAROCA, E. , en AA. VV., *Diversidad de género e igualdad de derechos. Manual para una asignatura interdisciplinar*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2012), p. 95.

33 RICOY CASAS, R. M., *¿Qué igualdad? El principio de igualdad formal y no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento jurídico español.*, Dykinson (Madrid, 2010), p. 90.

34 MONEREO PÉREZ, J. L., y TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A., en *Género y derechos fundamentales*, Ed. Comares (Granada, 2010), p. 850.

nacionales y comunitarias de naturaleza constitucional, son en nuestros días el fundamento de toda la normativa pública sobre contratación y se caracterizan por su transversalidad, ya que alcanzan y se manifiestan en todas las fases contractuales"³⁵. Gimeno Feliu, por su parte insiste en que "si bien es cierto que la política de contratación pública está orientada a la consecución de objetivos de eficiencia económica, también lo está, y esto conviene resaltarlo especialmente, a la consecución de objetivos sociales y medioambientales (...)"³⁶.

Buen ejemplo de todo lo expuesto en este trabajo es que cada vez es mayor el número de pliegos que incluyen en su clausulado aspectos de política social, bien sea como criterio de valoración de las ofertas, elemento de desempate o como condición especial de ejecución. Avanzando en esta vía, empresas, administraciones y Tercer Sector han impulsado el Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable, una alianza público-privada que tiene como objetivo promover la inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos³⁷. El término cláusula social ha sido definido como toda disposición incluida en un contrato o acuerdo comercial en virtud de la cual la parte prestadora del servicio o ejecutora de la obra asume, como condición de acceso o de ejecución, el compromiso de cumplir con determinados objetivos de política sociolaboral, como son la creación de más y mejor empleo, la garantía de los derechos laborales, en especial de la igualdad de oportunidades³⁸.

Por tanto, cada vez es más patente el compromiso con la consecución definitiva de la igualdad y la necesidad de que el mismo parta de todos los sectores de la sociedad. En este sentido, comparto la reflexión de Manuela Mora Ruiz relativa a que "nos encontramos en un momento fundamental de la evolución del que podríamos considerar Derecho Antidiscriminatorio de Género, en el sentido de que la aparición de nuevas normas cuyo objeto fundamental es la promoción de la igualdad, tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el público, plantea una evolución cualitativa del Ordenamiento Jurídico, que no sólo se va a ocupar ahora del reconocimiento de la igualdad y la prohibición de la discriminación por razón de sexo, con la consiguiente articulación de medidas reactivas para el caso de su vulneración, sino que, además, plantean la necesidad de una actuación en positivo para construir la igualdad entre mujeres y hombres, esto es, para lograr el efectivo ejercicio de derechos en condiciones de igualdad"³⁹.

35 MORENO MOLINA, J. A. *La nueva Ley de Contratos del Sector Público. Estudio sistemático*, La Ley, (Madrid, 2007), p. 108.

36 GIMENO FELIU, J. M., *La nueva contratación pública europea y su incidencia en la legislación española*, Civitas (Madrid, 2006), p. 47.

37 Vid. al respecto RAMOS PÉREZ-OLIVARES, A., *La regulación de las cláusulas sociales en los contratos del sector público tras el real decreto legislativo 3/2011*, Ed. La Ley (Mayo, 2012), p. 415.

38 MOLINA NAVARRETE, C. "Relaciones laborales, política de empleo y compra pública socialmente responsable: las cláusulas sociales en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 302, 2008, p. 7.

39 MORA RUIZ, M., en AA. VV., *Formación y objeto del Derecho antidiscriminatorio de género: perspectiva sistemática de la igualdad desde el Derecho público*, Atelier (Barcelona, 2010), p. 210-211.