

# LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS DEL AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA

## I. FUNDAMENTOS LEGALES.

### A) LEGISLACIÓN GENERAL.

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.**

- Artículo 9.2: *“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”.*

- Artículo 14: *“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”.* La referencia al sexo debería entenderse más bien referida al género.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (especialmente artículos 33 y 34).**

- Artículo 35: Subvenciones públicas.

*Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.*

*A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.*

- **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

No se contiene ninguna referencia expresa a las subvenciones públicas.

- *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.*

Entre otras cuestiones prevé, en su artículo 2, que los Estados firmantes de la Convención deberán “consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio”, así como “adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer”.

- *Tratado de Roma (25 de marzo de 1957), por el que se constituye la Comunidad Económica Europea.*

- El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

- El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

- *Resto de tratados comunitarios y normativa europea.*

## **B) LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SUBVENCIONES.**

- *Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.*
- *Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.*
- *Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.*

Los distintos artículos de esta normativa se analizarán en los sucesivos apartados del presente documento.

## **C) I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA.**

Área Transversal 1. Integración del principio de igualdad de oportunidades en las Administraciones Públicas.

Objetivo 1.4. Adaptar la normativa y actuación de las Administraciones Públicas al principio de igualdad.

Acción 1.4.1.: Analizar progresivamente la diferente normativa reguladora de la actuación de la Administración y de sus relaciones con la ciudadanía a fin de adecuarla al principio de igualdad en materias como: contrataciones, convocatorias de becas, ayudas o subvenciones, convenios, acceso y uso de servicios públicos, ofertas de empleo público, jurados, tribunales, etc.

#### **D) I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE ALTSASU/ALSASUA.**

- Línea estratégica 1: *Integración transversal del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la administración municipal.*

- Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de la administración municipal adecuando su estructura, organización y procedimientos a fin de posibilitar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las políticas específicas y también la realización de acciones positivas con la misma finalidad.

- Programa 2: Revisar sistemáticamente el ordenamiento municipal y la documentación administrativa y adaptarlo al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

### **III. LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PÚBLICAS.**

#### **A) REQUISITO DE ACCESO.**

En materia de subvenciones públicas rigen los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad, no discriminación y control, por lo que la ordenanza municipal de subvenciones y las convocatorias que el amparo de la misma pudieran aprobarse deberían ser respetuosas con tales principios. Sin embargo, ello no impediría incorporar la perspectiva de género como requisito para obtener una subvención, siempre que se cumplan tres condiciones:

- a) Que esta perspectiva se fundamente en las propias bases de la convocatoria.
- b) Que en las mismas se indiquen claramente los requisitos concretos para obtener la subvención.
- c) Que todo ello sea proporcionado con la finalidad y objeto de la subvención.

En consecuencia, con los límites indicados, podría restringirse el acceso a una convocatoria de subvenciones sólo a aquellas personas o entidades con una demostrada capacidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien resulta difícil pensar en qué supuestos podría realmente aplicarse en la práctica. Podría tener mayor cabida en materia de contratación, aunque su materialización también resulta compleja.

## **B) REQUISITOS DE LA DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR.**

La ordenanza municipal de subvenciones habrá de prever, en relación a la documentación a presentar por las personas o entidades solicitantes de una subvención, que ésta haya de cumplir los siguientes requisitos:

- a) La utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.
- b) La utilización de indicadores de género en la evaluación de la acción a desarrollar.
- c) Presentación de datos desagregados por sexos.

## **C) PROHIBICIÓN PARA RECIBIR SUBVENCIONES.**

Por aplicación del art. 13 de la Ley 38/2003 y 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, no podrían ser beneficiarias de subvenciones aquellas asociaciones que discriminen por razón de sexo, aunque el problema estaría, nuevamente, en acreditar o probar tal condición discriminatoria.

En todo caso, en la ordenanza de subvenciones del Ayuntamiento de Altsasu/Alsasua podría incluirse una cláusula general que dijera:

*“En ningún caso podrán recibir subvenciones del Ayuntamiento de Altsasu/Alsasua las personas o entidades cuyos fines, sistema de admisión, funcionamiento, trayectoria o actuación sean contrarios al principio de igualdad entre mujeres y hombres.*

*Tampoco podrán recibir subvenciones quienes hubieran sido sancionadas o condenadas por resolución administrativa o sentencia judicial firmes por discriminación salarial, acoso moral o cualquier tipo de trato desigual por razón de sexo o vulnerasen los principios y obligaciones establecidos en la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.*

## **D) CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES.**

Los criterios para la concesión de subvenciones forman parte del contenido mínimo que han de contener las bases reguladoras, tal y como se dispone en el art. 17.3.e) de la Ley 38/2003,

por lo que deberá ser en éstas donde se incluyan, en su caso, criterios relacionados con la igualdad de género.

Sin perjuicio de ello, en la ordenanza de subvenciones podrían incorporarse unos criterios generales, que deberían ser desarrollados y concretados en cada una de las convocatorias. Entre estos criterios podrían señalarse los siguientes:

- 1) El número y porcentaje sobre el total de mujeres beneficiarias o usuarias.
- 2) El número y porcentaje de mujeres en cargos directivos o de responsabilidad de la entidad solicitante.
- 3) El número y porcentaje de mujeres contratadas en la entidad solicitante.
- 4) La incorporación de la perspectiva de género en la solicitud presentada.
- 5) Las acciones específicas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se relacionen en la solicitud presentada (formación, conciliación, representación, etc.).
- 6) Que la entidad solicitante tenga aprobado un plan de igualdad o se trate de una entidad colaboradora en igualdad de oportunidades.
- 7) Las medidas de conciliación previstas para las personas beneficiarias de la subvención.

Como criterios más concretos, en función de la finalidad de la subvención, podrían incluirse estos otros:

- 1) Empleo: fomento del mismo con perspectiva de género.
- 2) Cultura y Deporte: valoración de acciones dirigidas a las mujeres.
- 3) Cooperación al desarrollo: lucha contra la pobreza femenina.
- 4) Asociacionismo: fomento de mujeres asociadas y en cargos directivos de los clubes o asociaciones.

En todo caso, deberá ser cada área del Ayuntamiento quien valore cuáles de los criterios anteriormente indicados deben ser incluidos en sus respectivas convocatorias de subvenciones.