



## Fiscalización con perspectiva de género de las actuaciones financieras por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia<sup>1</sup>

**Mirta García Rosa**

Sindicatura de Cuentas del Principado de Asturias

**Resumen:** La igualdad de género es uno de los valores fundamentales de la Unión Europea. La Estrategia de la Unión Europea (UE) 2020-2025 reconoce que ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad de género e insta a reforzar la integración de esta la perspectiva en todos los ámbitos de actuación.

En este contexto, agravado por la crisis sanitaria, la UE pone a disposición de los Estados miembros a través del Fondo de Recuperación, Transformación y Resiliencia, piedra angular del NGEU 2021-2023, un paquete de estímulos para ayudar a la reconstrucción post-covid y hacerla más verde, más digital, resiliente e igualitaria. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), inspirado en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se sustenta en cuatro ejes transversales, siendo uno de ellos la igualdad de género.

Este plan será implementado por las administraciones públicas a través de múltiples instrumentos que atenderán a las concretas especificidades del régimen jurídico correspondiente, pero todas deberán tener presente el eje de la igualdad de género.

La transversalidad del ODS 5 (igualdad de género y empoderamiento de la mujer) permite que las fiscalizaciones se realicen en clave de perspectiva de género en la mayor parte de los ámbitos de competencia general del control externo, siendo, además, preciso realizar fiscalizaciones en políticas directamente relacionadas con la igualdad. El sistema de control externo se sitúa en una posición inmejorable para detectar las conductas contrarias al ordenamiento jurídico, fomentar los principios de buena gestión y promover unas actuaciones públicas sensibles a las cuestiones de género.

**Palabras Clave:** Igualdad, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, Control NGEU, ODS, Género.

**Abstract:** Gender equality is one of the fundamental values of the European Union. The European Union (EU) Strategy 2020-2025 recognizes that no Member State has yet achieved full gender equality and calls for reinforcing the integration of this perspective in all areas of action.

In this context, aggravated by the health crisis, the EU makes available to member states through the Recovery and Resilience Fund, the cornerstone of the NGEU 2021-2023, a stimulus package to help post-covid reconstruction and make it greener, more digital, resilient and egalitarian. The Recovery, Transformation and Resilience Plan (PRTR), inspired by the 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals, is based on four transversal axes, one of them being gender equality.

This Plan will be implemented by public administrations through multiple instruments that will address the specific specificities of the corresponding legal regime, but all must bear in mind the axis of gender equality.

The transversality of SDG 5 allows audits to be carried out from a gender perspective in most of the areas of general competence of external control, and it is also necessary to carry out audits in policies directly related to equality. The external control system is in an excellent position to detect conduct contrary to the legal system, promote the principles of good management and promote public actions that are sensitive to gender issues.

**Keywords:** Equality, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, NGEU Control, ODS, Gender.

1. La autora agradece a Teresa Cembranos Moreno su colaboración en la revisión de este trabajo.



## Introducción

La igualdad de género está ampliamente reconocida como un importante motor del crecimiento económico<sup>2</sup>. La integración de la perspectiva de género significa la promoción activa de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las fases y en todos los ámbitos de la aplicación de políticas, lo que necesariamente incluye al control externo.

En España, el legislador de 2015<sup>3</sup> incorpora la igualdad de género a la lista de principios (junto a la transparencia, la sostenibilidad ambiental, legalidad, eficiencia y economía) a los que se referirá la función fiscalizadora de la actividad económico-financiera del sector público.

El 5 de marzo de 2020 la Unión Europea aprobaba la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, reconociendo que ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad de género<sup>4</sup> y en la que se insta a reforzar la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación.

## 1. El papel de las entidades fiscalizadoras en la implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Organización de Naciones Unidas, mediante Resolución de la Asamblea General de 25 de septiembre de 2015, aprobó los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (en adelante ODS), 169 metas y 232 indicadores que entraron en vigor el 1 de enero de 2016 con el horizonte temporal de 2030.

La Agenda 2030 pretende ser una hoja de ruta que allane el camino hacia un planeta más sostenible y una sociedad más justa. El marco, aplicado a nivel nacional, regional y mundial, promoverá la rendición de cuentas a nuestros ciudadanos, respaldará una cooperación internacional efectiva en el cumplimiento de la Agenda y fomentará el intercambio de mejores prácticas y aprendizaje mutuo. Para ello, se servirá de un conjunto de indicadores mundiales que se complementarán con indicadores regionales y nacionales formulados por los Estados miembro<sup>5</sup>.

En el seguimiento de los ODS, Naciones Unidas y la Iniciativa de Desarrollo de la Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) han previsto un importante papel para las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS). El Plan Estratégico de INTOSAI para el período 2017-2022 incorpora plenamente esta contribución, estableciendo como prioridades transversales “contribuir al seguimiento y revisión de los ODS en el contexto de los esfuerzos de desarrollo sostenible específicos de cada nación, y los mandatos de cada una de las EFS”.

En nuestro país, el Tribunal de Cuentas ha participado en la elaboración de un informe junto a otras EFS<sup>6</sup> que analiza la situación de nuestro país con respecto a la preparación para la implementación de la Agenda 2030, especialmente en la consecución del ODS5 (igualdad de género y empoderamiento de la mujer). La realización del informe de fiscalización ha permitido constatar que España, que se sitúa en la categoría “en desarrollo”, dispone de una estructura administrativa que puede liderar la implementación, pero que requiere

2. Para 2050, la mejora de la igualdad entre hombres y mujeres daría lugar a un aumento del PIB per cápita de la UE del 6,1 al 9,6 %, lo que supondrá pasar de 1,95 a 3,15 billones EUR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>, en Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Bruselas, 05/03/2020.

3. El artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2015, de 30 de marzo, de control de la actividad económico-financiera de los Partidos Políticos modifica el apartado 1º del artículo 9 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas.

4. Los Estados miembros obtuvieron una puntuación media de 67,4 sobre 100 en el Índice de Igualdad de Género de la UE de 2019- y que el progreso es lento –la puntuación solo ha mejorado 5,4 puntos desde 2005.

5. Apartado 75 de la Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015.

6. Informe de Fiscalización operativa de la preparación para la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible, con enfoque de género, aprobado por el Pleno del TCu el 28 de Febrero de 2019.

consolidación. *El Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible* fue aprobado en julio de 2018, y en él se reconoce la transversalidad de la perspectiva de género (ODS 5) y se incluye la igualdad de oportunidades, y la promoción de políticas de igualdad como parte decisiva en las denominadas políticas palanca del Plan de acción; es decir, las áreas prioritarias de actuación para la consecución de los ODS.

## 2. Integración de la perspectiva de género en el presupuesto

La presupuestación con perspectiva de género consiste en aplicar la integración de la perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario. Utiliza las herramientas presupuestarias para introducir cambios en el gasto público y los ingresos para adaptarse a las desigualdades.

Tal y como señala RODRÍGUEZ PÉREZ, aunque el presupuesto con perspectiva de género se puede convertir en un instrumento valioso para lograr una igualdad real, no es fácil integrar esta perspectiva en el proceso presupuestario dado que no existe un cuerpo metodológico normalizado.



En el mismo sentido, LÓPEZ FERNANDEZ y ROMERO RAMOS consideran fundamental la realización de auditorías de presupuesto y género para evaluar la implementación y aplicación efectiva de dicha estrategia.

En virtud del artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en todas sus acciones, la Unión deberá promover la igualdad entre hombres y mujeres. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) recomienda que la integración de la perspectiva de género se adopte junto con acciones específicas para promover la igualdad de género<sup>7</sup>.

Con fecha 26 de mayo de 2019, el Tribunal de Cuentas Europeo publicó el informe “Integración de la Perspectiva de género en el Presupuesto de la Unión Europea: es el momento de pasar a la acción”. Los auditores examinaron si se había aplicado la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE a partir de 2014, y llegaron a la conclusión de que no existe todavía un marco eficaz para apoyar la integración de la perspectiva de género, y que el ciclo presupuestario de la UE no ha tendido debidamente en cuenta la igualdad de género.

Observaron, sin embargo, que, en los ámbitos en los que se establecieron requisitos legales detallados, se facilitó la incorporación de la igualdad de género a los programas. Ante el gran volumen de financiación de la UE que se gastará en virtud del Instrumento Europeo de Recuperación y del nuevo marco financiero plurianual (MFP) 2021-2027, los auditores formulan varias recomendaciones específicas para ayudar a la UE a cumplir su compromiso de integración de la perspectiva de género. También indican que, aunque la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 consolidó el compromiso de la Comisión con la integración de la perspectiva de género, todavía faltan condiciones previas fundamentales y acciones específicas. Los planes nacionales de recuperación y resiliencia deberán explicar cómo contribuirán a la igualdad de género las medidas propuestas. El informe de ejecución de la Comisión sobre el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, que se presentará a mediados de 2022, incluirá una evaluación de esta contribución. Sin embargo, como señala el Dictamen sobre el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia<sup>8</sup>, los auditores señalan que la falta de indicadores comunes dificultará la supervisión y el seguimiento de los resultados, incluida la igualdad de género.

7. OCDE, Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality, 2018.

8. Dictamen nº 6/2020 del Tribunal de Cuentas Europeo sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece un Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

### 3. La integración de la perspectiva de género en las actuaciones financiables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

#### 3.1. “Una España sin brechas de género” como eje transversal del PRTR.

El 12 de febrero de 2021 se aprobó el Reglamento (UE)2021/241, por el que se establece el Fondo de Recuperación y Resiliencia, piedra angular del NGEU 2021-2023.

Con carácter previo, mediante Real Decreto Ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la administración pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante PRTR), se establecieron las bases sobre las que se elaboraría en el ámbito español el citado plan, en cuyo artículo 12.2 se señala la igualdad de género como uno de sus ejes transversales incluyendo su impacto como contenido obligatorio.

El PRTR, aprobado en Consejo de Ministros el 27 de abril de 2021, es por tanto, la respuesta del Gobierno de España a la grave situación económica tras la crisis sanitaria, en el marco de la solución conjunta de los países de la UE a través de los fondos denominados Next Generation. Este plan canalizará hacia España 140.000 millones de euros de fondos comunitarios hasta 2023, dotando a las administraciones

públicas de un presupuesto cuyo volumen le otorga una gran capacidad de transformación económica y social.

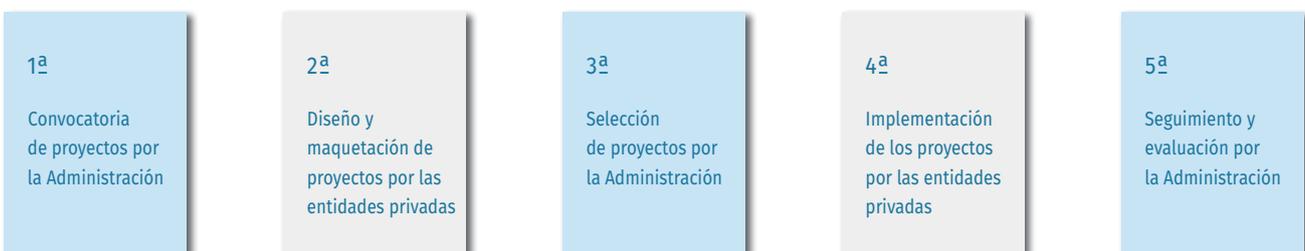
El diagnóstico que hace el Gobierno en el PRTR es que la crisis sanitaria ha incidido particularmente sobre las mujeres. Es por ello por lo que uno de los ejes transversales del plan es «Una España sin brechas de género», al que se suman otros ejes como la transición ecológica, transformación digital, y la cohesión social y territorial.

El marco normativo del PRTR, inspirado en la Agenda 2030 y los ODS, se complementa con dos órdenes ministeriales elaboradas por la Secretaría General de Fondos Europeos dependiente del Ministerio de Hacienda y Función Pública<sup>9</sup>, que pretenden reforzar los sistemas de integridad en la ejecución del plan.

#### 3.2. Recomendaciones para la implementación del PRTR con perspectiva de género

El PRTR será implementado por las administraciones públicas a través de múltiples instrumentos: contratos, subvenciones, convenios, encomiendas de gestión, instrumentos financieros, PERTE... Desde el punto de vista de la gestión, cada modalidad atenderá a las concretas especificidades del régimen jurídico correspondiente, pero todas deberán tener presente el eje cuarto de la igualdad de género.

Las etapas en el desarrollo de los proyectos financiables con el PRTR son cinco:



9. La Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del PRTR y la Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y formato de la información, ambas del BOE de 30 de septiembre de 2021.

La incorporación de la perspectiva de género en los proyectos se llevará a cabo por las administraciones públicas en las etapas 1ª (convocatoria), 3ª (selección) y 5ª (seguimiento y evaluación). Para ello, el Ministerio de Igualdad ha elaborado unas Guías que, mediante preguntas relevantes sobre lo que deberían contener las convocatorias formuladas con perspectiva de género y recomendaciones operativas sobre lo que hay que hacer para facilitar esta incorporación, orientan en esta tarea a las administraciones.

Las guías van dirigidas a todas las actuaciones financiadas con los fondos del PRTR, pero sobre todo a aquellas que no están especialmente diseñadas para reducir las brechas de género, que son la mayoría, donde la dificultad para aplicar este objetivo es mayor.

## 1ª Fase. Convocatoria de proyectos

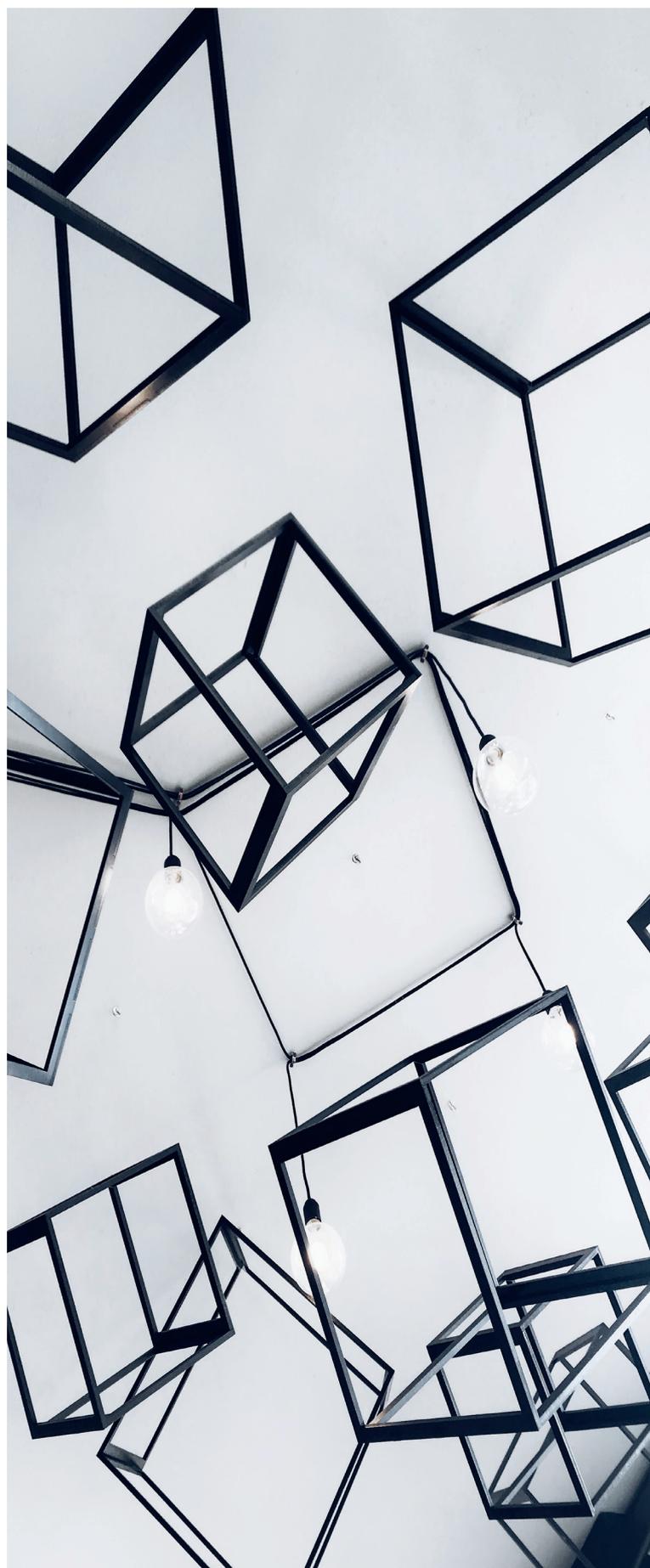
Esta fase es la que ofrece mayores oportunidades para que los fondos operen como medio de transformación y de consecución del ODS 5, especialmente en aquellos proyectos no específicamente dirigidos a la consecución de este objetivo, ya que en estos casos las desigualdades entre hombres y mujeres pueden no ser tan evidentes.

### Preguntas relevantes

- En la identificación del problema que se pretende solucionar con la convocatoria ¿se tiene en cuenta la diferente situación de mujeres y hombres y el impacto diferenciado del proyecto? ¿se incluye un diagnóstico con datos desagregados por sexo?
- ¿Se hacen explícitas las desigualdades de género existentes en el sistema en el que se enmarca la convocatoria y que deben ser consideradas en las respuestas a la convocatoria? ¿Se impulsa un objetivo transformador de las relaciones de género prevalentes en el sistema en que se enmarca la convocatoria del proyecto?
- ¿Contribuye la convocatoria a reducir las brechas de género? ¿en qué medida? ¿Incluye indicadores que permitan hacer un seguimiento y valoración de la evolución de las brechas de género?

### Recomendaciones generales

1. Realizar una consulta pública previa que tenga por objetivo recabar la información necesaria para identificar eventuales desigualdades entre mujeres y hombres en el sistema y las claves para reducirlas o eliminarlas a través de la convocatoria, de modo que se pueda preparar mejor la documentación de la convocatoria de proyectos (en cualquiera de sus modalidades, contratos, subvenciones, instrumentos financieros...).



2. Contar, en el proceso de preparación de la convocatoria, con apoyo de personal técnico especializado en igualdad para que pueda aportar su conocimiento específico para la inclusión de la perspectiva de género y en particular de cláusulas para la igualdad.
3. Explicitar en la convocatoria la voluntad de la administración de aprovechar la oportunidad de la convocatoria para eliminar las desigualdades de género del sistema en el que se enmarca, especialmente cuando se trate de convocatorias no dirigidas específicamente a promover la igualdad de género.
4. Dar preponderancia a cláusulas redactadas en términos de criterios objetivos y neutros, y en su caso, de acción positiva para mejorar la situación de personas del sexo menos representado en el sistema de que se trate, valorables mediante cifras o porcentajes. Establecer asimismo sistemas de verificación para cada criterio.
5. Para realizar evaluaciones de impacto de género en proyectos donde la disponibilidad de datos sea complicada o costosa, explorar las posibilidades del uso de big data, ciencia ciudadana, de datos abiertos o de registros administrativos públicos.

### Recomendaciones respecto a requisitos a las empresas o entidades participantes

6. Incluir cláusulas de exclusión para el acceso a la convocatoria en caso de incumplimiento de la normativa de igualdad en el ámbito laboral. En particular, debe exigirse expresamente contar con un plan de igualdad para las empresas obligadas conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y auditorías retributivas para las empresas obligadas conforme a lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
7. Las cláusulas de exclusión deberán tener en cuenta que todas las entidades, independientemente del tamaño, están obligadas a disponer de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, al establecimiento de medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo; y a disponer de un registro retributivo con datos desagregados por sexo, en los términos y condiciones establecidos en la normativa laboral.

8. Incluir cláusulas que premien:
  - La excelencia en materia de igualdad, como la elaboración y registro de Planes de Igualdad de empresas no obligadas a ello o la disponibilidad de distintivos de igualdad estatales o autonómicos.
  - A empresas u organizaciones con una representación de mujeres u hombres en la plantilla que ejecutará el proyecto superior a la representación media en el sector; una presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados de al menos un 40% del sexo infrarrepresentado; la contratación de mujeres en situación de vulnerabilidad.
  - A las empresas o entidades que se comprometan a adoptar acciones de mejora de la igualdad entre mujeres y hombres que superen las exigencias legales.
9. Añadir en la convocatoria cláusulas de control y verificación del cumplimiento de los criterios relacionados con la igualdad de género.

### Recomendaciones sobre requisitos a la calidad del proyecto y del equipo

10. Incluir mecanismos que garanticen que se aborda el objetivo de igualdad en el proyecto como parte de su memoria:
  - Exigir la presentación de un análisis de su impacto esperado diferenciado entre mujeres y hombres que incluya un diagnóstico de la situación de igualdad de género del sistema en el que se enmarca y una valoración del potencial de transformación de su proyecto de las relaciones de género.
  - Solicitar la inclusión de un sistema de seguimiento y evaluación, incluyendo indicadores desagregados por sexo para la recopilación de datos de seguimiento y evaluación, que permita constatar los avances conseguidos en materia de igualdad y extraer lecciones.
11. Diseñar un sistema de valoración que adjudique mayor puntuación a los proyectos con mayor potencial transformador en términos de igualdad de género, con base en criterios relacionados con la exposición y coherencia entre los objetivos descritos, las actividades propuestas, los resultados esperados y los recursos para su implementación, y de criterios relativos a la coherencia global del enfoque de género.

12. Incluir cláusulas de solvencia técnica relacionadas con formación, trayectoria o experiencia en materia de igualdad de género del personal de la empresa o entidad en los casos en los que el objeto del contrato requiera aptitudes específicas relativas a la igualdad de hombres y mujeres.

### 3º Fase

#### Selección de proyectos

El principal reto de estos fondos es seleccionar proyectos financiados que tengan por finalidad movilizar inversiones alineadas con los objetivos que las Instituciones europeas han establecido al efecto y que deben tener un carácter transformador. La selección de proyectos ha de seguir rigurosamente los criterios establecidos en las cláusulas introducidas en la convocatoria correspondiente por lo que las recomendaciones en esta fase se centran en prestar especial atención en la aplicación de aquellas cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres incorporadas en la fase anterior.

#### Recomendaciones generales

13. Prestar particular atención a la evaluación de las cláusulas que incluyen criterios subjetivos, si han sido incorporados en la convocatoria, relacionados con la calidad y coherencia de las propuestas presentadas y con los análisis de impacto de género. Incorporar, si es

preciso, apoyo técnico experimentado, dada la dificultad de valorar su calidad.

14. Garantizar, en línea con el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas en la composición de los órganos instructores y en las comisiones evaluadoras de los proyectos, entendiéndose por presencia equilibrada cuando ambos sexos están representados al menos en un 40%. Y promover en todo caso, la participación de mujeres, sobre todo en aquellos sectores o sistemas en los que estén subrepresentadas.

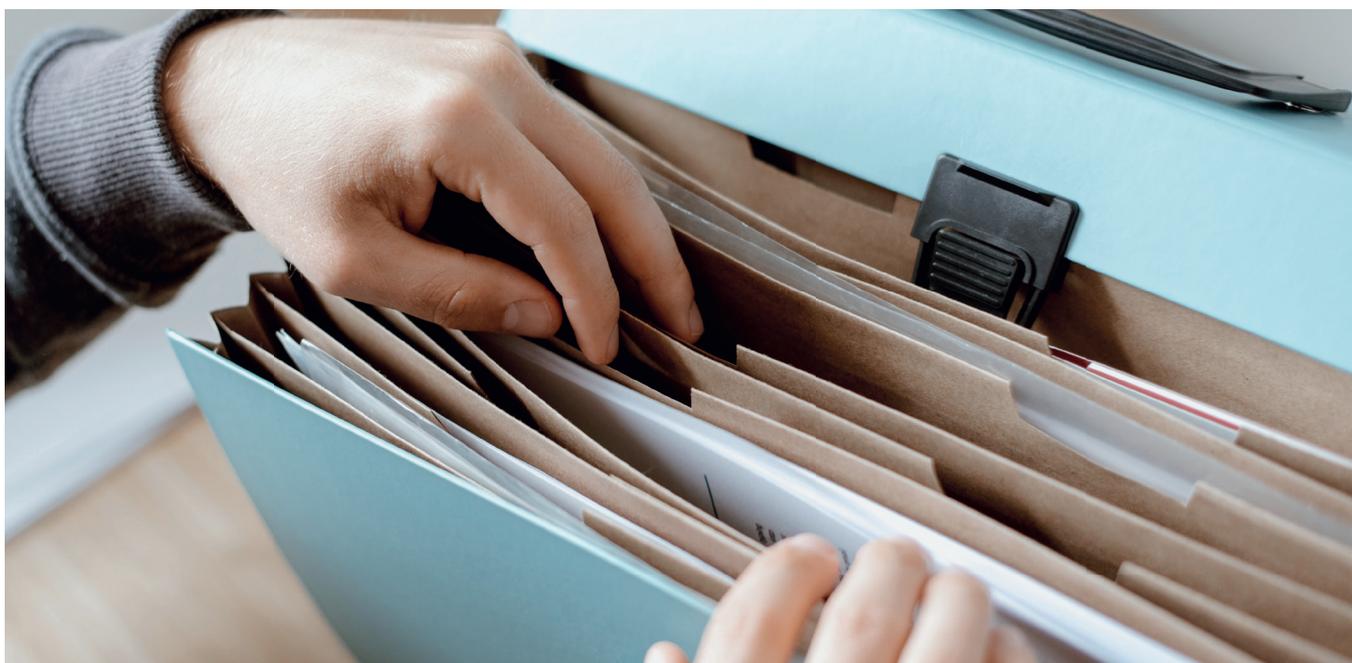
### 5º Fase

#### Seguimiento y evaluación de los proyectos

Esta fase es fundamental para poder verificar la efectividad de las medidas incorporadas a los proyectos, analizar los avances y no avances y extraer aprendizajes.

#### Preguntas relevantes

- ¿Se está avanzando como estaba previsto en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres? ¿Cuál es la evolución de los indicadores previstos en la convocatoria? ¿Cuáles son los factores de éxito y cuáles los mejorables?



- ¿Se identificaron correctamente (todas) las desigualdades entre mujeres y hombres del sistema en el que se enmarca el proyecto? ¿han aparecido algunas que no estaban identificadas o algunas identificadas no son relevantes?
- ¿Participan en el proyecto todas las instituciones, empresas, entidades que podrían aportar valor al objetivo de reducción de desigualdades de género? ¿falta o sobra alguna?
- ¿Se pueden iniciar actividades no previstas o cambiar algunas previstas para mejorar el impacto de género? ¿Qué evaluación se puede hacerse de la contribución del proyecto a la eliminación de las brechas de género?

### Recomendaciones generales

15. Promover, para todos los proyectos financiados con el PRTR, la evaluación del impacto diferenciado en mujeres y hombres de las políticas puestas en marcha, y no solo la de la adecuación del gasto ejecutado.
16. Contar con personal con conocimiento y experiencia en la evaluación de impacto de género en el sector que se trate y promover la capacitación del personal en este ámbito.
17. Identificar en cada proyecto las buenas prácticas y lecciones respecto a su impacto de género que se van aprendiendo, analizarlas en foros de empresas o entidades del sector, para contribuir a su difusión e implementación en otros proyectos o sectores.

### 3.3. Aspectos en clave de género que hay que tener en cuenta en la fiscalización de actuaciones financiadas en el marco del PRTR

Para la consecución de la igualdad de género existen estrategias fundamentales como son la transversalidad y la acción positiva. De forma reiterada, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo<sup>10</sup> ha avalado el establecimiento de acciones que beneficien a la parte desfavorecida en las políticas, planes y estrategias institucionales, constituyendo una referencia constante en la normativa y los acuerdos en todos los niveles administrativos. Teniendo en cuenta la importancia tanto cuantitativa como cualitativa en los fondos públicos que suponen las

subvenciones y la contratación pública, en este apartado se señalan de forma sucinta aquellos aspectos en los que el auditor debe tener presente la perspectiva de género a la hora de auditar la implementación del PRTR.

La Ley 9/2017 de contratos del sector público recoge la igualdad de género como uno de los criterios sociales a incorporar de manera transversal a los contratos siempre que guarden relación con su objeto, así como la incorporación de condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual y una mayor eficiencia en la gestión de los fondos públicos.

Mayor relevancia tiene el hecho de que el incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad se configura como prohibición de contratar por el artículo 71.1.d) de la LCSP. Tal y como señala SANMARTÍN MORA, en esta materia se han producido avances significativos. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, rebajando el umbral para que las empresas resulten obligadas a presentar un plan de igualdad. Si está más extendido, sin embargo, por su claridad en la norma, el uso de este criterio para solventar los desempates, tal y como establece el artículo 147.1.e) de la LCSP.

En el ámbito de las subvenciones públicas también pueden establecerse criterios de género tanto en la convocatoria como en el contenido. En primer lugar, pueden establecerse requisitos de acceso siempre y cuando sean proporcionados, objetivos y coherentes con la finalidad, el contenido y las actividades que fundamentan la concesión de la subvención. Por otro lado, el artículo 13.3 de la Ley 38/2003, general de subvenciones, establece como límite para obtener la condición de beneficiario de una subvención pública a una asociación, el hecho de que esté incurso en las causas de prohibición previstas en los apartados 5 y 6 del artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que se refiere a aquellos colectivos que discriminen en su funcionamiento por razón de sexo.

Aunque parezca una obviedad, no está de más que la convocatoria de la subvención establezca expresamente el obligatorio cumplimiento del principio general de no discriminación recogido en el artículo 8.3.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

10. SSTC de 25 de abril de 1988, Roj 198815561; de 9 de noviembre de 1992, Roj 19931130; de 16 de julio de 1997; SSTS de 24 de enero de 1997, Roj 1991349; de 7 de julio de 1997, Roj 199716313, entre otras.

## 4. Conclusiones

Los fondos Next Generation son una gran oportunidad para impulsar la necesaria transformación hacia el compromiso con la igualdad. La importancia de su control se incrementa en tanto que presumiblemente la Comisión Europea será exigente con la justificación de estos fondos, aplicando criterios de resultado que valoren la eficiencia de las inversiones realizadas.

El papel sustancial de los OCEX y la importancia de su colaboración con el control interno ha sido destacado por importantes autores. GIMENO FELIÚ propone que estos órganos adopten un nuevo rol, auditando a tiempo real junto con la intervención y con la utilización de auditoría de costes de manera que las observaciones que realice el órgano de control sean de carácter obligatorio para el contratista. En la misma línea, IGLESIAS REY señala que los órganos de control, tanto externos como internos, juegan un papel esencial teniendo presente en su tarea fiscalizadora las técnicas y herramientas preventivas de gestión del riesgo, que se pueden complementar perfectamente con la función nuclear de fiscalización de los OCEX y que ambas funciones pueden “retroalimentarse” para mejorar.

Desde otra perspectiva, SANMARTÍN MORA destaca la importancia de implicar a los gestores y órganos de contratación, dándoles apoyo técnico y recomendaciones que les haga ver cómo sus contratos o subvenciones, pueden lograr avances en materia de igualdad de género. Esta perspectiva más social e igualitaria debe trascender la gestión de los fondos NGEU y alcanzar a todas las actuaciones financiadas con fondos públicos. como sostiene CAMPOS ACUÑA.

El control externo es esencial para garantizar que se obtenga la mayor rentabilidad como inversión para transformar el modelo económico y social. Por un lado, puede ser un instrumento útil que además de detectar las desigualdades para tratarlas, ayude a diseñar políticas más efectivas para lograr la igualdad real. Por otro, debe ser ejemplificador en esta materia, y es su responsabilidad aplicar e impulsar la Ley Orgánica 3/2007, empezando por sus propias instituciones.

## Bibliografía

- Campos Acuña, M<sup>o</sup> Concepción. “Otra Agenda pública es posible: el papel de la Agenda 2030 y los ODS”. Concepcioncampos.org, Mayo 2021.
- Gimeno Feliú, Jose María: “De las ideas a la acción en la gestión de los fondos europeos: reflexiones propositivas para el diseño de una adecuada gobernanza en su ejecución”. Observatorio de la contratación pública, 25/01/2021.
- Iglesias Rey, Patricia. “Ideas fuerza en clave jurídica para la captación de los fondos europeos de recuperación: Next Generation EU”. *Revista Galega de Administración Pública (EGAP)*, Núm. 61\_enero-junio 2021, pp. -465.
- López Hernández, Antonio M. y Romero Ramos, Laura. “Fiscalización del cumplimiento de la perspectiva de género en los presupuestos públicos” *Revista de Auditoría Pública* nº 77 (2021), pp.17-33.
- Rodríguez Pérez, Rosario Paloma “Los presupuestos locales desde la perspectiva de género: la elaboración del informe de impacto de género.” *Revista de Auditoría Pública* nº 76 (2020), pp.77-84.
- Sánchez Lerma, Gemma Angélica “Tribunales de Cuentas y aportaciones al avance en políticas de igualdad.” *Revista Española de Control Externo*, vol.XXII, nº 65 (mayo 2020), pp.76-95.
- Sanmartín Mora, Maria Asunción. Igualdad de género y contratación pública: ¿Será el programa Next Generation UE una oportunidad? *Observatorio de la contratación pública*, 25/01/2021.

