# Bestelako Xedapenak

**ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA**

**5258**

AGINDUA, 2010eko urriaren 20koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuarena, 2010erako genero-ekitatearen aldeko antolamendu-aldaketako prozesuak sustatzeko lankidetza-erakundeentzako laguntzen deialdia egiten duena.

Genero-ekitatearen aldeko antolamendu-aldaketako prozesuak sustatzeko lankidetza-erakundeei eman beharreko laguntzak arautzen dituen azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuak 10. artikuluan ezartzen duenez, Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuaren agindu bidez, laguntzen deialdia egingo da, eta, deialdi horrekin batera, honako hauek ere adieraziko dira: laguntzen zenbatekoa, eskaerak aurkezteko modua, tokia eta epea, eta baremazio-irizpideak, formularioa eta Eusko Jaurlaritzaren eta erakunde eskatzailearen arteko hitzarmenaren eredua.

Horren arabera, honako hau

EBATZI DUT:

***1. artikulua.–*** Xedea.

Agindu honen helburua ondoko deialdia egitea da: azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaz arautu ekitatearen aldeko antolaketan, aldaketa-prozesuentzako laguntzetarako (2010erako) deialdia, alegia; izan ere, dekretu horren bidez, arautu egiten baitira, Genero-ekitatearen aldeko antolaketan aldaketa-prozesuak sustatzeko, lankidetza-erakundeentzako laguntzak.

Deialdi honek Garapenerako Lankidetza Funtsaren Kudeaketa Batzordearen oniritzia jaso zuen, 2010eko otsailaren 9an egindako bilkuran.

***2. artikulua.–*** Irizpideak

Azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 2. artikuluan aurkezturiko hautaketa-irizpideen eta I., II., III. eta IV. eranskinetan aurkezturiko dagokien baremazioaren arabera balioetsiko dira eskaerak.

***3. artikulua.–*** Diru-hornidura.

Deialdi honen zuzkidura ekonomikoa 350.000 euroko zenbatekoa izango da guztira, eta lankidetza-erakundeei banatuko zaie genero-ekitatearen aldeko antolamendu-aldaketako prozesuak sustatzeko, gehienez ere 26.400 euroko laguntzetan.

Guztizko zenbateko hori aldatu ahal izango da, eskatutako laguntzen guztizko kopurua kontuan hartu-

# Otras Disposiciones

**DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES**

**5258**

ORDEN de 20 de octubre de 2010, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se convocan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género para 2010.

El Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, establece en su artículo 10 que, por Orden de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, se procederá a la convocatoria de las ayudas, indicando el importe de la misma, así como la forma, el lugar y el plazo de presentación de solicitudes, criterios de baremación, formulario de solicitud y modelo de convenio entre Gobierno Vasco y Entidad Solicitante.

En su virtud,

RESUELVO:

***Artículo 1.–*** Objeto.

El objeto de la presente Orden es convocar para el presente ejercicio 2010 las ayudas a procesos de cambio organizacional pro-equidad reguladas por el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

La presente convocatoria recibió el visto bueno de la Comisión Gestora del Fondo de Cooperación al Desarrollo, en sesión celebrada el 9 de febrero de 2010.

***Artículo 2.–*** Criterios

Las solicitudes serán valoradas de acuerdo a los criterios de selección presentados en el artículo 2 del Decreto 197/2008 de 25 de noviembre y a su correspondiente baremación que se presenta en los anexos I, II, III y IV.

***Artículo 3.–*** Dotación económica.

El importe global de la dotación económica para esta convocatoria será de un monto total de 350.000 euros, los cuales serán distribuidos a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, en ayudas que no puedan ser superiores a los 26.400 euros.

Dicho importe total podrá ser modificado, teniendo en cuenta la cuantía total de las ayudas solicita-

ta, eta laguntza horiek ebatzi aurretik Garapen Lankidetzarako Zuzendaritzaren beste laguntza-programa batzuk gauzatzearen ondorioz amaitu gabeko beste diru-iturririk dagoen ikusita. Hala gertatzen bada, EHAAn emango da horren berri, Garapen Lankidetzarako zuzendariaren ebazpen bat argitaratuz.

***4. artikulua.–*** Eskabideak aurkeztea.

Genero-berdintasunaren aldeko antolamendu-aldaketako prozesuak sustatzeko lankidetza-erakundeei bideratutako laguntzak arautzen dituen azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuak xedapen iragankorrean aurreikusitakoarekin bat etorrita, Garapen-lankidetzarako Euskal Agentziaren jarduerak martxan jartzen ez diren bitartean, Aginduko kudeaketa zereginak Garapen Lankidetzarako Zuzendaritzak egingo dituela ulertuko da eta hitzarmenak erakunde esleipendunekin sinatzeko eginkizuna zuzendariaren esku utziko da. VII. eranskinean dago jasota hitzarmen eredua.

Beraz, eskaerak Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren Garapen Lankidetzarako Zuzendaritzari (Donostia kalea 1, 01010, Vitoria-Gasteiz) helaraziko zaizkio, zuzenean edo Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 38.4 artikuluan ezarritako moduen arteko edozeinen bidez, V. eta VI. eranskinetan biltzen diren eredu normalizatuen arabera.

Agindua EHAAn argitaratu eta biharamunetik hilabeteko epean aurkeztu beharko dira eskaerak.

Eskaerak aurkezteko, azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuan bildutako baldintza guztiak oso-osorik eta esanbidez onartu beharko dira.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Agindu honetan bildu gabeko guztirako genero-ekitatearen aldeko antolamendu-aldaketako prozesuak sustatzeko lankidetza-erakundeei eman beharreko laguntzak arautzen dituen azaroaren 25eko 197/2008 Dekretua aplikatuko da.

AMAIERAKO XEDAPENAK

***Lehenengoa***.– Errekurtsoak.

Agindu honen aurka, aukerako berraztertzeko errekurtsoa aurkez daiteke, eman duen organoaren aurrean, Agindua Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunetik kontatzen hasita hilabeteko epean; edo zuzenean administraziorekiko auzi-errekurtsoa aurkez daiteke, Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren

das, en función de las disponibilidades presupuestarias no agotadas que resulten de la ejecución de otros programas de ayudas de la Dirección de Cooperación al Desarrollo y con carácter previo a la resolución de las mismas. De dicha circunstancia se dará publicidad en el BOPV mediante resolución de la Directora de Cooperación al Desarrollo.

***Artículo 4.–*** Presentación de solicitudes.

De conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria del Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, en tanto no se produzca la puesta en marcha e inicio de las actividades de la Agencia Vascas de Cooperación para el Desarrollo, se entenderá que las tareas de gestión de la Orden serán realizadas por la Dirección de Cooperación al desarrollo, delegándose en la Directora de la misma la firma de los convenios con las entidades adjudicatarias, cuyo modelo se contiene en el anexo VII.

Por lo tanto, las solicitudes se dirigirán a la Dirección de Cooperación al Desarrollo del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, sito en Vitoria-Gasteiz, calle Donostia-San Sebastián 1, 01010, bien directamente o por cualquiera de los modos previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según los modelos normalizados que se contienen en los anexos V y VI.

Las solicitudes podrán presentarse, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Orden en el BOPV.

La presentación de solicitudes supone la aceptación integra y expresa de todas las condiciones contempladas en el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En todo lo no contemplado en la presente Orden será de aplicación el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

DISPOSICIONES FINALES

***Primera***.– Recursos.

Contra la presente Orden podrá interponerse recurso potestativo de reposición, ante el mismo órgano, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, o bien directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del

Administrazioarekiko Auzietako Salaren aurrean, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunetik kontatzen hasita bi hilabeteko epean.

***Bigarrena***.– Ondorioak.

Agindu hau EHAAn argitaratzen den egunaren biharamunean hasiko da indarrean.

Vitoria-Gasteiz, 2005eko urriaren 20a.

Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburua,
MARÍA GEMMA ARÁNZAZU ZABALETA ARETA.

País Vasco dentro del plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

***Segunda***.– Efectos.

La presente Orden surtirá efectos el día siguiente al de su publicación en el BOPV.

En Vitoria-Gasteiz, a 20 de octubre de 2010.

La Consejera de Empleo y Asuntos Sociales,
MARÍA GEMMA ARÁNZAZU ZABALETA ARETA.

## I. ERANSKINA

### PROZESUAK BIDERATUKO DITUEN KANPOKO PERTSONA FISIKO EDO JURIDIKOAREN BAREMAZIO TAULA (1)

(1) Kontratazio-proposamena kanpoko aholkularitza-erakunde batena denean eta taula honetan zehazten diren irizpideak kontuan hartuz, genero-berdintasunaren aldeko antolamendu-aldaketako prozesua sustatzeko ardura zuzena duten erakunde horretako pertsona edo pertsonak barematuko dira

1.– Esperientzia (45 puntura arte).

a) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak genero-diagnostikoak eta/edo Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Planak egiten duen esperientzia. Genero-diagnostikoak, Erakunde bateko kide guztien, eta bertan nagusi diren harremanen eta iritzien berrikuste sistematikoaren partaidetza-prozesu gisa definitzen da, eta haren helburua erakunde horretan ikusten diren genero-desberdintasuneko modu partikularrak eta espezifikoak antzematea da. Berdintasun-planaren definizioa honako hau da: partaidetza-diagnostikoan antzemandako genero-desberdintasunak desagerrarazteko, mainstreaminga garatzeko eta erakundeetan emakumeen ahalduntzea sustatzeko bultzatuko diren ikuspegia eta jardun-norabideak (gehienez 20 puntu).

1) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak genero-diagnostiko bat baino gehiagotan eta emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Plan bat baino gehiagotan egile gisa parte hartu duela frogatzea (20 puntu).

2) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak gutxienez emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Plan batean eta/edo gutxienez genero-diagnostiko batean egile gisa parte hartu duela frogatzea (10 puntu).

3) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak genero-diagnostikotan edo emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Planetan egile gisa parte hartu duenik ez frogatzea (0 puntu).

## ANEXO I

### TABLA DE BAREMACIÓN DE PERSONA FÍSICA O JURÍDICA FACILITADORA EXTERNA DE LOS PROCESOS (1)

(1) Cuando la propuesta de contratación sea de una entidad consultora externa, se baremará, siguiendo los criterios definidos en la presente tabla, a la persona o personas de esta entidad responsables directamente de la facilitación del proceso de cambio organizacional pro-equidad de género.

1.– Experiencia (hasta 45 puntos).

a) Experiencia de la persona física o jurídica externa en la elaboración de diagnósticos de género, definidos estos como procesos participativos de revisión sistemática de todos los componentes, relaciones y creencias preponderantes en una organización y que tiene como objeto la detección de los modos particulares y específicos en que se producen las desigualdades de género en ella. y/o planes de igualdad de mujeres y hombres, definidos como el enfoque y las directrices de actuación que se impulsarán para eliminar las desigualdades de género detectadas en el diagnóstico participativo, desarrollar el mainstreaming e impulsar el empoderamiento de las mujeres dentro de las organizaciones (hasta 20 puntos).

1) Se acredita que la persona física o jurídica externa ha participado como autora en la elaboración de más de un diagnóstico de género y un plan de igualdad de mujeres y hombres (20 puntos).

2) Se demuestra que la persona física o jurídica externa ha participado como autora en la elaboración de al menos un plan de igualdad de mujeres y hombres y/o un diagnóstico de género (10 puntos).

3) No se demuestra que la persona física o jurídica externa ha participado como autora en la elaboración de ningún diagnóstico de género o plan de igualdad de mujeres y hombres (0 puntos).

b) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak GGKEekin eta/edo gizarte-erakundeekin izandako esperientzia (gehienez 15 puntu).

1) Prozesua suspertuko duen pertsona fisikoak edo juridikoak GGKE batean, Genero Erreferente gisa kontratatua, gutxienez urtebeteko esperientzia frogatzea (15 puntu).

2) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak gutxienez urtebeteko esperientzia frogatzea, GGKE batean langile tekniko kontratatu gisa, eta erakunde horretan egondako denboraldian generoari buruzko barnetaldean edo antzeko taldeetan parte hartu duela frogatzea (10 puntu).

3) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak gutxienez urte beteko esperientzia frogatzea GGKE batean langile tekniko kontratatu gisa (8 puntu).

4) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak gutxienez urtebeteko esperientzia frogatzea gizarte-erakundeetan langile tekniko kontratatu gisa (6 puntu).

5) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak gutxienez urte beteko esperientzia frogatzea GGKEetan edo gizarte-erakundeetan boluntario gisa (4 puntu).

6) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak GGKEetan eta/edo gizarte-erakundeetan lan-esperientziarik ez frogatzea, ez ordaindutako lanetan ezta boluntario gisa ere (0 puntu).

c) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak prozesu parte-hartzaileak dinamizatzeari dagokionez izandako esperientzia (gehienez 10 puntu).

1) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak prozesu parte-hartzaileak dinamizatzeari dagokionez esperientzia duela frogatzea (gehienez 10 puntu).

2) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak prozesu parte-hartzaileak dinamizatzeari dagokionez esperientziarik ez frogatzea (0 puntu).

2.– Prestakuntza (gehienez 45 puntu).

a) Kanpoko pertsona fisikoaren edo juridikoaren prestakuntza eta ezagutza garapenerako lankidetzan eta/edo generoan eta garapenean (gehienez 20 puntu).

1) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak garapenerako lankidetzan eta baita generoan eta garapenean ere graduondoko ikastaroak egin izana (20 puntu).

2) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak aurretik aipatutako bi gaietako bati buruz graduondoko ikastaro bat egin duela eta gutxienez 100 orduko prestakuntza duela frogatzea (15 puntu).

3) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak aurretik aipatutako bi gaietako bati buruz (garapenerako lankidetza edo genero eta garapena) graduondoko ikastaro bat egin duela frogatzea (10 puntu).

b) Experiencia de trabajo de la persona física o jurídica externa con ONGD y/o con organizaciones sociales (hasta 15 puntos).

1) La persona física o jurídica externa que va a dinamizar el proceso acredita al menos un año de experiencia contratada como Referente de Género en alguna ONGD (15 puntos).

2) La persona física o jurídica externa acredita experiencia de al menos un año como personal técnico contratado en alguna ONGD, y su participación durante ese tiempo en el grupo interno de género o estructura similar de esa organización (10 puntos).

3) La persona física o jurídica externa acredita experiencia de al menos un año como personal técnico contratado en alguna ONGD (8 puntos).

4) La persona física o jurídica externa acredita experiencia de al menos un año como personal técnico contratado en alguna organización social (6 puntos).

5) La persona física o jurídica externa acredita experiencia de al menos un año como voluntario/a de alguna ONGD y/o organización social (4 puntos).

6) No se acredita por parte de la persona física o jurídica externa ningún tipo de experiencia de trabajo remunerado o voluntario en ONGD y/o organizaciones sociales (0 puntos).

c) Experiencia de la persona física o jurídica externa en la dinamización de procesos participativos (hasta 10 puntos).

1) Se acredita que la persona física o jurídica externa tiene experiencia en dinamizar procesos participativos (hasta 10 puntos).

2) No se demuestra que la persona física o jurídica externa tenga experiencia en la dinamización de procesos participativos (0 puntos).

2.– Formación (hasta 45 puntos).

a) Formación y conocimientos de la persona física o jurídica externa en cooperación al desarrollo y/o género y desarrollo (hasta 20 puntos).

1) La persona física o jurídica externa cuenta con un postgrado tanto en cooperación al desarrollo como en género y desarrollo (20 puntos).

2) Se acredita por parte de la persona física o jurídica externa la realización de al menos un postgrado y un mínimo de 100 horas de formación en alguna de las materias anteriormente referidas (15 puntos).

3) La persona física o jurídica externa acredita la realización de un postgrado en alguna de las dos materias anteriormente referidas (cooperación al desarrollo y/o género y desarrollo) (10 puntos).

4) Kanpoko pertsona fisiko edo juridikoak aurretik aipatutako bi gaietako bati buruz gutxienez 100 orduko prestakuntza duela frogatzea (5 puntu).

5) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak aurretik aipatutako bi gaiei buruz ez frogatzea ez prestakuntzarik ezta ezagutzarik ere (0 puntu).

b) Kanpoko pertsona fisikoaren edo juridikoaren prestakuntza eta ezagutza emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaiari buruz (gehienez 15 puntu).

1) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko graduondoko ikastaro bat egin duela frogatzea (15 puntu).

2) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruz gutxienez 100 orduko prestakuntza duela frogatzea (10 puntu).

3) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruz ezagutzarik ez frogatzea (0 puntu).

c) Kanpoko pertsona fisikoaren edo juridikoaren prestakuntza eta ezagutza partaidetza-metodologiei buruz eta partaidetza-prozesuen kudeaketari buruz (gehienez 10 puntu).

1) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak partaidetza-metodologiak erabiltzea eta partaidetza-prozesuak kudeatzea helburu duen graduondoko ikastaroa egina izatea (10 puntu).

2) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak partaidetza-metodologiari buruz eta partaidetza-prozesuen kudeaketari buruz gutxienez 100 orduko prestakuntza duela frogatzea (5 puntu).

3) Kanpoko pertsona fisikoak edo juridikoak partaidetza-metodologiari buruz eta partaidetza-prozesuen kudeaketari buruz ezagutzarik ez frogatzea (0 puntu).

Homologazioa (gehienez 10 puntu).

a) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaian Emakunde Emakumearen Euskal Erakundeak emandako aholkularitza-homologazioa edukitzea (gehienez 10 puntu).

1) Erakundeak edo pertsona fisikoak edo juridikoak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaian Emakunde Emakumearen Euskal Erakundeak emandako aholkularitza-homologazioa duela frogatzea (gehienez 10 puntu).

2) Kanpoko erakunde fisikoak edo juridikoak Emakunde Emakumearen Euskal Erakundeak emandako aholkularitza-homologazioa ez edukitzea (0 puntu).

4) La persona física o jurídica externa acredita la realización de un mínimo de 100 horas de formación en alguna de las dos materias anteriormente referidas (5 puntos).

5) La persona física o jurídica externa no acredita formación y conocimientos en las materias planteadas (0 puntos).

b) Formación y conocimientos de la persona física o jurídica externa en igualdad de mujeres y hombres (hasta 15 puntos).

1) La persona física o jurídica externa cuenta con un postgrado en igualdad de mujeres y hombres (15 puntos).

2) La persona física o jurídica externa acredita contar con al menos 100 horas de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres (10 puntos).

3) No se acredita que la persona física o jurídica externa cuente con conocimientos en materia de igualdad de mujeres y hombres (0 puntos).

c) Formación y conocimientos de la persona física o jurídica externa en metodologías participativas y gestión de procesos participativos (hasta 10 puntos).

1) La persona física o jurídica externa cuenta con un postgrado que contemple en sus objetivos el manejo de metodologías participativas y la gestión de procesos participativos (10 puntos).

2) La persona física o jurídica externa acredita contar con al menos 100 horas de formación en metodologías participativas y gestión de procesos participativos (5 puntos).

3) No se acredita que la persona física o jurídica externa cuente con conocimientos en las materias anteriormente referidas (0 puntos).

Homologación (hasta 10 puntos).

a) Homologación por parte de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer de la persona física o jurídica externa como consultora homologada en materia de igualdad de mujeres y hombres (hasta 10 puntos).

1) La entidad o persona física o jurídica externa acredita ser una consultora homologada en materia de igualdad de mujeres y hombres por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (10 puntos).

2) La entidad o persona física o jurídica externa no cuenta con la homologación como consultora externa emitida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (0 puntos).

II. ERANSKINA

GENERO BERDINTASUNAREN ALDEKO ANTOLAMENDU ALDAKETAKO PROZESU ESKAEREN BAREMAZIO TAULA

1.– Partaidetza metodologia (gehienez 60 puntu).

a) Erabili beharreko tekniken eta metodologien garapena (gehienez 15 puntu).

1) Erabili beharreko ikerketa-teknikak behar bezala garatzea (gehienez 15 puntu).

2) Erabili beharreko ikerketa-teknikak behar bezala ez garatzea (0 puntu).

b) Partaidetza-metodologien erabilera (gehienez 15 puntu. Irizpide baztertzailea).

1) Partaidetza-metodologiak erabiltzea eta horien egokitasuna behar bezala argumentatzea genero-berdintasunaren aldeko antolamendu-aldaketako prozesuen diagnostikoak eta planak egiteko (gehienez 15 puntu).

2) Partaidetza-metodologiak ez erabiltzea eta horien egokitasuna behar bezala ez argumentatzea (0 puntu, irizpide baztertzailea)

c) Partaidetza-maila handiaren bermea (gehienez 15 puntu. Irizpide baztertzailea).

1) Prozesuan erakunde osoaren partaidetza-maila handia lortzeko jarraituko den metodologia behar bezala adieraztea (gehienez 15 puntu).

2) Prozesuan partaidetza-maila handia lortzeko jarraituko den metodologia behar bezala ez adieraztea (0 puntu, irizpide baztertzailea).

d) Prozesuaren fase guztietako partaidetza (gehienez 15 puntu).

1) Deskribatutako prozesuaren fase bakoitzean aurreikusitako partaidetza behar bezala adieraztea (gehienez 15 puntu).

2) Prozesuaren fase bakoitzean aurreikusitako partaidetza behar bezala ez adieraztea (0 puntu, irizpide baztertzailea).

2.– Proposamenaren koherentzia eta bideragarritasuna (gehienez 40 puntu).

a) Giza baliabideak eta baliabide tekniko eta materialak (gehienez 15 puntu).

1) Proposamenak, ondo deskribatzen diren giza baliabideak eta baliabide tekniko eta materialak edukitzea eta horiek proposamena aurrera eramateko egokiak izatea (gehienez 15 puntu).

2) Proposamena gauzatzeko deskribatzen diren giza baliabideak eta baliabide tekniko eta materialak nahikoak ez izatea (0 puntu).

b) Genero-berdintasunaren diagnostikorako lanplana (gehienez 15 puntu).

ANEXO II

TABLA DE BAREMACIÓN DE SOLICITUDES DE PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

1.– Metodología participativa (hasta 60 puntos).

a) Desarrollo de las técnicas y metodologías a emplear (hasta 15 puntos).

1) Se desarrollan suficientemente las técnicas de investigación a emplear (hasta 15 puntos).

2) No se han desarrollado suficientemente las técnicas de investigación a emplear (0 puntos).

b) Empleo de metodologías participativas (hasta 15 puntos. Criterio excluyente).

1) Se emplean metodologías participativas y se argumenta adecuadamente su pertinencia para el proceso de elaboración de diagnósticos y planes en los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género (hasta 15 puntos).

2) No se emplean metodologías participativas y no se argumenta adecuadamente su pertinencia (0 puntos, criterio excluyente)

c) Garantía de altas cuotas de participación (hasta 15 puntos. Criterio excluyente).

1) Se explica suficientemente a nivel metodológico cómo se pretende lograr una alta participación de toda la organización en el proceso (hasta 15 puntos).

2) No se explica suficientemente cómo se pretende lograr una alta participación en todo el proceso (0 puntos, criterio excluyente).

d) Participación en cada una de las fases del proceso (hasta 15 puntos).

1) Se explica adecuadamente la participación prevista en cada una de las fases del proceso descrito (hasta 15 puntos).

2) No se detalla adecuadamente la participación en cada una de las fases del proceso (0 puntos, criterio excluyente).

2.– Coherencia y viabilidad de la propuesta (hasta 40 puntos).

a) Recursos humanos, técnicos y materiales (hasta 15 puntos).

1) La propuesta cuenta con recursos humanos, técnicos y materiales bien descritos y suficientes para llevar a cabo la misma (hasta 15 puntos).

2) No se cuenta con recursos humanos, técnicos y materiales suficientes para llevar a cabo la propuesta (0 puntos).

b) Plan de trabajo del diagnóstico pro-equidad de género (hasta 15 puntos).

1) Genero-berdintasunerako partaidetza-diagnostikoaren lan-plana definitzea eta plan horretan ondoren azaltzen diren erakundearen zortzi lan-arloei buruzko informazioa nola lortu zehaztea. Dagokion dekretuak araututako zortzi lan-arloak honako hauek dira: politikoa, berdintasunaren aldez aurretik egindako lanaren ibilbidea, antolamendu-kultura, barruko lanen prozesuak, erabakiak hartzea, komunikazioa eta ikaskuntza, pertsonen kudeaketa eta jarrerak (gehienez 15 puntu).

2.– Aurreikusitako lan-plana behar bezala ez garatzea (0 puntu).

c) Kronograma (gehienez 10 puntu).

1) Prozesu guztia aurrera eramateko ondo zehaztutako kronograma aurkeztea eta proposamenari egokitutakoa izatea (10 puntu).

2) Prozesua aurrera eramateko, oro har zehaztutako kronograma aurkeztea (5 puntu).

3) Kronogramarik ez aurkeztea (0 puntu).

## III. ERASKINA

### FINANTZAKETA BERDINTASUNAREN ALDEKO EKINTZA PLAN ESTRATEGIKORAKO BAKARRIK ESKATZEN DUTEN PROPOSAMENEN GENERO BERDINTASUNAREN ALDEKO DIAGNOSTIKOAREN BAREMAZIO TAULA

a) Ezarritako zortzi arlo tematikoei buruzko informazioa (gehienez 60 puntu. Irizpide baztertzailea).

1) Aurkeztutako diagnostikoak modu sakonean aztertzea Dekretuak ezartzen dituen zortzi arloak (politikoa, berdintasunaren aldez aurretik egindako lanaren ibilbidea, antolamendu-kultura, barruko lanen prozesuak, erabakiak hartzea, komunikazioa eta ikaskuntza, pertsonen kudeaketa eta jarrerak) (gehienez 60 puntu)

2) Aurkeztutako diagnostikoak zortzi lan-arloei buruz behar adina informazio ez ematea (0 puntu, irizpide baztertzailea).

b) Erakundeko kideen partaidetza (gehienez 20 puntu).

1) Diagnostikoa lantzeko prozesuan erakundeko kide gehienen partaidetza bermatzea (gehienez 20 puntu).

2) Diagnostikoa lantzeko prozesuan erakundeko kide gehienen partaidetza ez bermatzea (0 puntu).

c) Partaidetza-metodologien erabilera (gehienez 20 puntu. Irizpide baztertzailea).

1) Diagnostikoa lantzeko prozesuan partaidetza-metodologiak erabili direla bermatzea (gehienez 20 puntu).

1) Se define un plan de trabajo para la elaboración del diagnóstico participativo pro-equidad de género, especificando cómo se va a obtener la información en las siguientes ocho áreas temáticas de trabajo de la organización definidas por el correspondiente Decreto: políticas; trayectoria de trabajo previo pro-equidad; cultura organizacional; procesos internos de trabajo; toma de decisiones; comunicación y aprendizaje; gestión de las personas; actitudes (hasta 15 puntos).

2) No se desarrolla suficientemente el plan de trabajo previsto (0 puntos).

c) Cronograma (hasta 10 puntos).

1) Se presenta un cronograma bien definido para la realización de todo el proceso y ajustado a la propuesta definida (10 puntos).

2) Se presenta un cronograma definido en términos generales para la realización del proceso (5 puntos).

3) No se presenta cronograma (0 puntos).

## ANEXO III

### TABLA DE BAREMACIÓN DEL DIAGNÓSTICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO, EN AQUELLAS PROPUESTAS EN LAS QUE SE SOLICITA FINANCIACIÓN EXCLUSIVAMENTE PARA EL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD

a) Información ocho áreas temáticas establecidas (hasta 60 puntos. Criterio excluyente).

1) El diagnóstico presentado analiza en profundidad las ocho áreas establecidas por el Decreto (políticas; trayectoria de trabajo previo pro-equidad; cultura organizacional; procesos de trabajo internos; toma de decisiones; comunicación y aprendizaje; gestión de las personas; actitudes) (hasta 60 puntos).

2) El diagnóstico presentado no ofrece información suficiente de las ocho áreas temáticas definidas (0 puntos, criterio excluyente).

b) Participación de personas de la organización (hasta 20 puntos).

1) Se garantiza que en el proceso de elaboración del diagnóstico han participado la mayor parte de las personas de la organización (hasta 20 puntos)

2) No se garantiza una alta participación en el proceso de elaboración del diagnóstico (0 puntos).

c) Metodologías participativas (hasta 20 puntos. Criterio excluyente).

1) Se garantiza que se han empleado metodologías participativas en el proceso de elaboración del diagnóstico (hasta 20 puntos).

2) Diagnostikoa lantzeko prozesuan erakundeko kide gehienen partaidetza ez bermatzea (0 puntu. Irizpide baztertzailea).

IV. ERANSKINA

FINANTZAKETA BERDINTASUNAREN ALDEKO EKINTZA PLAN ESTRATEGIKORAKO BAKARRIK ESKATZEN DUTEN PROPOSAMENEN BAREMAZIO TAULA

1.– Partaidetza metodologia (gehienez 60 puntu).

a) Erabili beharreko tekniken eta metodologien garapena (gehienez 15 puntu).

1) Genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoaren lantze-prozesuan erabili beharreko ikerketa-teknikak behar bezala garatzea (gehienez 15 puntu).

2) Erabili beharreko ikerketa-teknikak behar bezala ez garatzea (0 puntu).

b) Partaidetza-metodologien erabilera (gehienez 15 puntu. Irizpide baztertzailea).

1) Partaidetza-metodologiak erabiltzea eta horien egokitasuna behar bezala argumentatzea genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoa egiteko (gehienez 15 puntu).

2) Partaidetza-metodologiak ez erabiltzea eta horien egokitasuna behar bezala ez argumentatzea (0 puntu).

c) Partaidetza-maila handiaren bermea (gehienez 30 puntu. Irizpide baztertzailea).

1) Berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoaren lantze-prozesuan, metodologikoki behar bezala adieraztea nola mantenduko den genero-diagnostikoan parte hartu duten departamentuen eta antolamendu-egitura guztien partaidetza-maila(gehienez 30 puntu).

2) Partaidetza-mailak nola mantendu behar bezala ez adieraztea (0 puntu).

2.– Proposamenaren koherentzia eta bideragarritasuna (gehienez 40 puntu).

a) Giza baliabideak eta baliabide tekniko eta materialak (gehienez 15 puntu).

1) Proposamenak, ondo deskribatzen diren giza baliabideak eta baliabide tekniko eta materialak edukitzea eta horiek proposamena aurrera eramateko egokiak izatea (gehienez 15 puntu).

2) Proposamena gauzatzeko deskribatzen diren giza baliabideak eta baliabide tekniko eta materialak nahikoak ez izatea (0 puntu).

b) Ildo Estrategikoak (gehienez 15 puntu, irizpide baztertzailea).

2) No se garantiza el empleo de metodologías participativas en el proceso de elaboración del diagnóstico (0 puntos. Criterio excluyente).

ANEXO IV

TABLA DE BAREMACIÓN DE LAS PROPUESTAS QUE SOLICITAN FINANCIACIÓN EXCLUSIVAMENTE PARA EL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

1.– Metodología participativa (hasta 60 puntos).

a) Desarrollo de las técnicas y metodologías a emplear (hasta 15 puntos).

1) Se desarrollan suficientemente las técnicas de investigación a emplear en el proceso de elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género (hasta 15 puntos).

2) No se han desarrollado suficientemente las técnicas de investigación a emplear (0 puntos).

b) Empleo de metodologías participativas (hasta 15 puntos, criterio excluyente).

1) Se emplean metodologías participativas y se argumenta adecuadamente su pertinencia para el proceso de elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género (hasta 15 puntos).

2) No se emplean metodologías participativas y no se argumenta adecuadamente su pertinencia (0 puntos).

c) Garantía de niveles de participación (hasta 30 puntos, criterio excluyente).

1) Se explica suficientemente a nivel metodológico cómo se pretende, en el proceso de elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad, mantener la participación de todos los departamentos y estructuras de la organización que han participado en el diagnóstico de género (hasta 30 puntos).

2) No se explica suficientemente cómo se pretenden mantener los niveles de participación (0 puntos).

2.– Coherencia y viabilidad de la propuesta (hasta 40 puntos).

a) Recursos humanos, técnicos y materiales (hasta 15 puntos).

1) La propuesta cuenta con recursos humanos, técnicos y materiales bien descritos y suficientes para llevar a cabo la misma (hasta 15 puntos).

2) No cuenta con recursos humanos, técnicos y materiales suficientes para llevar a cabo la propuesta (0 puntos).

b) Líneas Estratégicas (hasta 15 puntos, criterio excluyente).

1) Lan-proposamenak ondo zehaztea Dekretuak ezartzen dituen hiru ildo estrategikoetako ekintzak Planean jasotzea nola bermatu. Ildo horiek honako hauek dira: emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerraraztea; emakumeen ahalduntzea eta genero-ikuspegiaren mainstreaminga edo integrazioa (gehienez 15 puntu).

2) Hiru Ildo Estrategikoetako ekintzak Planean nola jasoko diren ez zehaztea (0 puntu, irizpide baztertzailea).

c) Kronograma (gehienez 10 puntu).

1) Prozesu guztia aurrera eramateko ondo zehaztutako kronograma aurkeztea eta proposamenari egokitutakoa izatea (10 puntu).

2) Prozesua aurrera eramateko, oro har zehaztutako kronograma aurkeztea (5 puntu).

3) Kronogramarik ez aurkeztea (0 puntu).

1) Se define claramente en la propuesta de trabajo cómo se va a garantizar que el Plan recoja acciones en las tres Líneas Estratégicas establecidas por el Decreto: eliminación de desigualdades de mujeres y hombres, empoderamiento de las mujeres y mainstreaming o integración de la perspectiva de género (hasta 15 puntos).

2) No se define cómo se van a recoger acciones en las tres Líneas Estratégicas definidas (0 puntos, criterio excluyente).

c) Cronograma (hasta 10 puntos).

1) Se presenta un cronograma bien definido para la realización de todo el proceso y ajustado a la propuesta definida (10 puntos).

2) Se presenta un cronograma definido en términos generales para la realización del proceso (5 puntos).

3) No se presenta cronograma (0 puntos).

## V. ERANSKINA

### GENERO BERDINTASUNAREN ALDEKO ANTOLAMENDU ALDAKETAKO PROZESUAK SUSTATZEKO LANKIDETZA ERAKUNDEEI ZUZENDUTAKO LAGUNTZEN ESKABIDEA

(Generoko partaidetza-diagnostikorako eta berdintasunaren aldeko ekintza plan estrategikorako finantzaketa-eskabidea).

## ANEXO V

### SOLICITUD DE AYUDAS A ENTIDADES DE COOPERACIÓN PARA PROMOVER PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

(Solicitud de financiación de Diagnóstico participativo de género y de Plan de acción estratégico pro-equidad).

ERAKUNDE ESKATZAILEAREN DATUAK:

Erakunde eskatzailea (izen ofiziala):

Helbidea/Erakundearen egoitza:

Telefonoa:
Faxa:
Helbide elektronikoa:
IFZ:
Ahalduna:
Kargua:

Eskaeraren ardura bere gain hartzen duela adierazteko sinadura:

Eskabidearen pertsona arduraduna:

Eskabidearen pertsona arduradunaren telefono zenbakia:

IRAUNALDIA:

Aurreikusitako hasiera-data:

Aurreikusitako amaiera-data:

Gauzatzeko aldia, guztira (hilabeteak):

FINANTZIAZIOA:

Kostua guztira:

Genero-arloko partaidetza diagnostikoa bideratzeko zerbitzuen kostua:

Genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoa bideratzeko zerbitzuen kostua (prestakuntza-prozesutik eratorritako kostuak baldin badaude partida honetan sartu behar dira):

DINAMIZAZIO TALDEA:

Kanpoko dinamizatzaile gisa proposaturiko pertsona edo erakundea:

Kanpoko dinamizatzaile gisa proposaturiko pertsonaren edo erakundearen sinadura:

Erakunde eskatzailearen Genero Erreferente gisa izendatutako pertsona:

Erakunde Eskatzailearen Generoari buruzko Barne Taldea osatzen duten pertsonak:

1.– Justifikazioa eta aurreikusitako eragina.

1.1.– Ekimenaren aurrekarien deskribapena eta erakundeak aurretik genero-berdintasunaren arloan egindako lanaren deskribapena, hau da, antolaketa-eremuan, eremu estrategikoan eta teknikoan eta baita ere, emakumeen erakundeekin eta/edo mugimendu feministarekin egindako aliantzetan.

1.2.– Justifikazioa: genero-berdintasunaren aldeko antolamendu-aldaketako prozesuaren finantzaketa-eskabidea egiteko arrazoiak modu laburrean adieraztea.

1.3.– Erakundean prozesu-amaierarako lortzea espero diren helburuak eta aurrerapenak, aldez aurretik, adieraztea.

2.– Partaidetza metodologia.

2.1.– Genero-arloko partaidetza-diagnostikoaren eta berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoaren lantze-prozesuan erabiliko diren metodologia eta ikerketa-teknikak azaltzea. Arreta berezia eskainiko zaio teknika horien partaidetza-izaera argumentatzeari.

2.2.– Aipatutako metodologiak erabiliz, prozesuaren fase guztietan erakundearen partaidetza-maila altua nola lortuko den justifikatzea. Erakundearen barruan prozesuaren partaidetzari buruz dauden konpromisoak azaltzea, termino kuantitatibo zein kualitatiboetan.

3.– Lan plangintza.

3.1.– Diagnostiko-fasean nola lortuko da Dekretuak zehaztutako zortzi arlo tematikoei buruzko informazioa (Politikoa, berdintasunaren alde aurretik egindako lanaren ibilbidea, antolamendu-kultura, barruko lanen prozesuak, erabakiak hartzea, komunikazioa eta ikaskuntza, pertsonen kudeaketa, jarrerak) ?

3.2.– Proposamena gauzatzeko behar diren giza baliabideak eta baliabide tekniko eta materialak zehaztea. Proposamenaren kudeaketa eta logistika azaldu.

| |
|---|
| |

3.3.– Kronograma: Partaidetza Diagnostikoaren eta Ekintza Planaren lantze-prozesuan aurreikusitako faseak eta ekintzak ahal den zehatzena deskribatu.

| |
|---|
| |

4.– Aurrekontu koadroa.

| Partidak | Eusko Jaurlaritza |
|---|---|
| Zuzeneko kostuak: | |
| A. I.– Diagnostikoa bideratzeko zerbitzuak. | |
| A. II.– Plana bideratzeko zerbitzuak. | |
| Zeharkako kostuak: | |
| Erakunde eskatzailearen administrazio-gastuak | |
| Zeharkako kostuak, guztira | |
| Guztizkoa, oro har | |

5.– Jarraipen sistema.

5.1.– Aurretik ezarritako helburuak prozesuan zehar betetzen direla bermatzeko aurreikusi diren jarraipen-mekanismoen adierazpena.

| |
|---|
| |

VI. ERANSKINA

GENERO BERDINTASUNAREN ALDEKO ANTOLAMENDU ALDAKETAKO PROZESUAK SUSTATZEKO LANKIDETZA ERAKUNDEEI ZUZENDUTAKO LAGUNTZEN ESKABIDEA

(Genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikorako finantzaketa-eskabidea).

ERAKUNDE ESKATZAILEAREN DATUAK:

Erakunde eskatzailea (izen ofiziala):

Helbidea / Erakundearen egoitza:

Telefonoa:
Faxa:
Helbide elektronikoa:
IFZ:
Ahalduna:
Kargua:
Eskaeraren ardura bere gain hartzen duela adierazteko sinadura:

Eskabidearen pertsona arduraduna:

Eskabidearen pertsona arduradunaren telefono zenbakia:

IRAUNALDIA:

Aurreikusitako hasiera-data:

Aurreikusitako amaiera-data:

Gauzatzeko aldia, guztira (hilabeteak):

FINANTZIAZIOA:

Kostua guztira:

Genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoa bideratzeko zerbitzuen kostua (prestakuntza-prozesutik eratorritako kostuak baldin badaude partida honetan sartu behar dira):

DINAMIZAZIO TALDEA:

Kanpoko dinamizatzaile gisa proposaturiko pertsona edo erakundea:

Kanpoko dinamizatzaile gisa proposaturiko pertsonaren edo erakundearen sinadura:

Erakunde eskatzailearen Genero Erreferente gisa izendatutako pertsona:

Erakunde Eskatzailearen Generoari buruzko Barne Taldea osatzen duten pertsonak:

1.– Justifikazioa eta aurreikusitako eragina.

1.1.– Ekimenaren aurrekarien deskribapena eta erakundeak aurretik genero-berdintasunaren arloan egindako lanaren deskribapena, hau da, antolaketa-eremuan, eremu estrategikoan eta teknikoan eta baita ere, emakumeen erakundeekin eta/edo mugimendu feministarekin egindako aliantzetan.

1.2.– Justifikazioa: genero-berdintasunaren aldeko antolamendu-aldaketako prozesuaren finantzaketa-eskabidea egiteko arrazoiak modu laburrean adieraztea.

1.3.– Erakundean prozesu-amaierarako lortzea espero diren helburuak eta aurrerapenak, aldez aurretik, adieraztea.

2.– Genero arloko partaidetza diagnostikoa.

2.1.– Genero-arloko Partaidetza Diagnostikoan Dekretuak zehaztutako zortzi arlo tematikoei buruz azaltzen den informazio garrantzitsuena laburbilduta aurkeztea (Politikoa, berdintasunaren alde aurretik egindako lanaren ibilbidea, antolamendu-kultura, barruko lanen prozesuak, erabakiak hartzea, komunikazioa eta ikaskuntza, pertsonen kudeaketa, jarrerak).

2.2.– Zer metodologia erabili ziren diagnostiko hori egiteko? Arreta berezia jarri partaidetza-izaera duten metodologietan.

2.3.– Nola lortu ziren langileen partaidetza-kuota handiak diagnostikoaren lantze-prozesuan?

3.– Partaidetza metodologia.

3.1.– Berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoaren lantze-prozesuan erabiliko diren metodologia eta ikerketa-teknikak azaltzea. Arreta berezia eskainiko zaio teknika horien partaidetza-izaera argumentatzeari.

3.2.– Aipatutako metodologia erabiliz, berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoaren lantze-prozesuan erakundearen partaidetza-kuota altua mantentzea nola lortuko den justifikatzea. Erakundearen barruan prozesuaren partaidetzari buruz dauden konpromisoak azaltzea, termino kuantitatibo zein kualitatiboetan.

4.– Lan plangintza.

4.1.– Nola bermatuko da aurreikusitako lan-plangintzaren bidez, Dekretuak zehazten dituen hiru Ildo Estrategikotako genero-berdintasunaren aldeko ekintzak jasotzea? Hiru Ildo horiek honako hauek dira: emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerraraztea, emakumeen ahalduntzea sustatzea eta erakundean mainstreaminga integratzea.

4,2.– Proposamena gauzatzeko behar diren giza baliabideak eta baliabide tekniko eta materialak zehaztea. Proposamenaren kudeaketa eta logistika azaldu.

4.3.– Kronograma: Partaidetza Diagnostikoaren eta Ekintza Planaren lantze-prozesuan aurreikusitako faseak eta ekintzak ahal den zehatzena deskribatu.

| |
|---|
| |

5.– Aurrekontu koadroa.

| Partidak | Eusko Jaurlaritza |
|---|---|
| Zuzeneko kostuak: | |
| A. I.– Plana bideratzeko zerbitzuak | |
| Zeharkako kostuak: | |
| Erakunde eskatzailearen administrazio-gastuak | |
| Zeharkako kostuak, guztira | |
| Guztizkoa, oro har | |

6.– Jarraipen sistema.

6.1.– Aurretik ezarritako helburuak prozesuan zehar betetzen direla bermatzeko aurreikusi diren jarraipen-mekanismoen adierazpena.

| |
|---|
| |

VII. ERANSKINA

EMANDAKO DIRU-LAGUNTZA BAKOITZERAKO GARAPEN LANKIDETZARAKO ZUZENDARITZAK ETA ERAKUNDE ESLEIPENDUNAK SINATU BEHARREKO HITZARMENA

Vitoria-Gasteiz, 2010eko urriaren 20a

Honako hauek bildu dira:

Batetik....., (hemendik aurrera erakunde esleipenduna deituko diogu, IFZ:....., erakunderen ordezkaria:.....,) erakunde esleipendunaren Lege Ordezkaria den aldetik eta Bestetik....., Eusko Jaurlaritzako Garapen Lankidetzarako zuzendaria

Honako hau ADIERAZTEN DUTE

Elkarri aitortzen diotela ordezkaritza-ahalmena dutela, eta indarrekotzat jotzen dutela ahalmen hori, baita HITZARMEN hau sinatzeko behar besteko lege-ahalmena dutela ere. Hori guztia dela-eta, hitzarmena honako klausula hauen arabera gauzatzea erabaki dute:

KLAUSULAK

***Lehenengoa***.– Hitzarmen honek XXZ-KKKKBA/XXXX erreferentzia duen genero-berdintasunaren aldeko antola mendu-aldaketako prozesuaren finantzaketa soilik hartzen du eraginpean.
Bigarrena.– Eusko Jaurlaritzak XXX euro ordainduko ditu guztira, bi ordainketatan. Prozesuaren aurrekontu osoa eta onartua XXX euro da.

***Hirugarrena***.– XXXX erakundeak.
– Hitzarmen hau eta indarreko araudia beteko ditu azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren arabera. Dekretu horren bidez arautzen dira genero-berdintasunaren aldeko antolamendu-aldaketako prozesuak sustatzeko lankidetza-erakundeei bideratutako laguntzak, Garapena eta Lankidetza Sustatzeko Funtsaren kontura. 2010eko XXaren Xx(e)ko Deialdi Agindua ere beteko du.
– Jarraipen-informeak aurkeztuko ditu azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 24. artikuluan ezartzen denaren arabera.
– Erakundeak, aurretik aipatutako Dekretu arautzailearen 23. artikuluan ezartzen denaren arabera, Eusko Jaurlaritzari proiektua funtsean alda dezala eskatuko dio, honako aldaketa hauetakoren bat egin nahi izanez gero:
– Kanpoko pertsona fisiko edo juridikoaren aldaketa
– Generoari buruzko Barne Taldearen osaera-aldaketak
– Erakundeak Erreferente izendatutako pertsonaren aldaketa
– Erabiliko den metodologiaren aldaketa
– Prozesuaren luzapenak (prozesua gauzatzeko aurreikusitako epean izandako atzerapenak).
– Jarraipen-txostenetan gertatzen diren aldaketa ez-funtsezkoen berri emango du.

***Laugarrena***.– Erakunde esleipendunak XXX banku-kontua (20 digituak adierazi behar ditu) Eusko Jaurlaritzaren diru-laguntza hau kudeatzeko kontu gisa baliatuko du.

***Bosgarrena***.– Erakunde esleipendunak adierazi du prozesuaren benetako hasiera-data XXXX/XX/XX dela (benetako hasiera-data idatzi behar da). Data hori formulazio-eredukoa ez bada, hitzarmen hau sinatzen den egunekoa baino geroagokoa izan behar du, eta 2010eko abenduaren 31koa baino lehenagokoa.

***Seigarrena***.– Erakunde esleipendunak onartzen du finantzatutako prozesuak amaitu ondoren ebalua daitezkeela azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 25. artikuluan ezarritakoaren arabera. Ebaluazio hori Garapen Lankidetzarako Zuzendaritzak koordinatuko du, baina helburu horretarako kontratatutako kanpoko lantalde edo pertsona batek egingo du.
Eta bidezko ondorioetarako horrela jasota gera dadin, hitzarmen honen hasieran aipatutako lekuan eta egunean sinatzen du.

| | |
|---|---|
| Garapen Lankidetzarako Zuzendaritza | Erakunde Esleipenduna |
| Stua.:<br>Garapen Lankidetzarako zuzendaria | Stua.: |

## VIII. ERANSKINA

### AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOAREN ZERRENDA

| | Erakunde eskatzailea | |
|---|---|---|
| 1.– | Estatutuen eta dagokion Erregistroan erregistratuta egotearen fotokopia eskuetsia, baita eskabidea aurkezten duenaren ahalordetzea ere (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 6. artikulua). | |
| 2.– | FIZ txartelaren fotokopia eta zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzari dagozkionak egunean daudela egiaztatzen duten ziurtagiriak (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 6. artikulua). | |
| 3.– | Diru-laguntzak edo laguntza publikoak lortzeko aukera galdu izanaren zigorra jaso ez izanaren zinpeko adierazpena (ez zigor penalik ez administratiborik), dagokion zigorrak ezartzen duen aldian, eta horretarako ezgaitzen duen lege-debekurik jaso ez izanaren zinpeko adierazpena. Sexu-arrazoiengatik diskriminatzeagatik zigor administratibo edo penala betetzen ez egotea, ezta debeku horrekin zigortuta egotea ere, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 legean ezarritakoari jarraiki (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 6.d artikulua). | |
| 4.– | Erakundearen antolamendu-egituraren dokumentua honako arlo hauetaz informazioa ematen duena: organigrama, gobernu modua, lan-prozesuak, etengabeko hobekuntzarako ekintzak eta pertsonen kudeaketa (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 6.g artikulua) | |
| 5.– | Erakunde eskatzaileak aurretik emakumearen alde eta/edo genero-berdintasunaren alde egindako lanaren azalpen-memoria (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 6.h artikulua). | |
| 6.– | Zinpeko edo erantzukizuneko aitorpena, erakunde eskatzaileak berdintasunaren aldeko antolamendu-aldaketako prozesuaren fase guztietan parte hartzeko konpromisoa hartzen duela adieraziz, betiere parte hartzeko ezarritako metodologiari jarraiki. Bereziki aipatuko da finantzatutako prozesua Lankidetzarako Zuzendaritzak sustatutako kanpoko ebaluaketa-prozesuaren menpe egon daitekeela (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 6.j artikulua). | |
| 7.– | Erakundeko genero-erreferentea den pertsonaren izendapena jasotzen duen dokumentua, estatutuen arabera izendatutako ahaldunaren sinadurarekin (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 6. artikulua). | |
| 8.– | Generoari buruzko Barne Taldearen osaera jasotzen duen dokumentua, estatutuen arabera izendatutako ahaldunaren sinadurarekin (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 6. artikulua). | |
| 9.– | Memoria bat, bertan erreferentearen, Generoari buruzko Barne Taldearen eta prozesuan parte hartzen duen erakundeko langileen eginkizunen liberazio-sistema bat ezarriko da (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 6. artikulua). | |
| 10.– | Zinpeko edo erantzukizuneko aitorpena, erakunde eskatzaileak berdintasunaren aldeko antolamendu-aldaketako prozesuan duen partaidetza argitara emateko konpromisoa hartzen duela adieraziz (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 6. artikulua). | |
| 11.– | Prozesuak irauten duen bitartean sortzen den dokumentazioan ez ezik egiten diren memoria eta txostenetan ere hizkuntza ez-sexistaren erabilera egiaztatzen duen dokumentua (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 6. artikulua). | |

| | | |
|---|---|---|
| | Kanpoko pertsona fisikoa edo juridikoa | |
| 12.– | Kanpoko pertsona físikoak edo juridikoak Garapen Lankidetzarako Zuzendaritzak antolatutako prestakuntza-prozesuan parte hartzeko konpromisoa eta borondatea duela jasotzen duen dokumentua (azaroaren 25eko 197/2008 Dekretuaren 2.1 artikulua). | |
| 13.– | Kanpoko pertsona físikoari edo juridikoari buruz honako dokumentazio hau: curriculuma eta 1. eranskineko baremazio-irizpideetan jasotako alderdiak frogatzeko behar diren dokumentuak | |
| | Berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikorako erabateko finantzaketaren eskabidea | |
| 14.– | Erakunde eskatzailearen generoari buruzko partaidetza-diagnostikoaren kopia | |
| 15.– | Partaidetza-diagnostikoaren lantze-prozesuaren memoria zehatza, arreta berezia jarriz prozesuan erabilitako metodologian eta prozesuan izandako partaidetzan. Betiere, III. eranskinean ezarritako baremazio-irizpideen arabera | |

*DATOS ENTIDAD SOLICITANTE:*

*Entidad solicitante (nombre oficial):*

*Dirección / Sede Social:*

*Teléfono:*
*Fax:*
*Correo electrónico:*
*NIF:*
*Persona apoderada:*
*Cargo:*

*Firma asumiendo la responsabilidad de la solicitud:*

*Persona Responsable de la Solicitud:*

*Teléfono de la Persona Responsable de la Solicitud:*

*DURACIÓN:*

*Fecha prevista de inicio:*

*Fecha prevista de finalización:*

*Período total de ejecución (en meses):*

*FINANCIACIÓN:*

*Coste total:*

*Coste servicios de facilitación del Diagnóstico Participativo de Género:*

*Coste servicios de facilitación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género (si hubiera costes derivados del proceso de formación se deberían incluir en esta partida):*

*EQUIPO DINAMIZADOR:*

*Persona o entidad propuesta como dinamizadora externa:*

*Firma de la persona o entidad propuesta como dinamizadora externa:*

*Persona nombrada como Referente de Género de la entidad solicitante:*

*Personas que forman parte del Grupo Interno de Género de la entidad solicitante:*

*1.– Justificación e impacto esperado.*
*1.1.– Descripción de los antecedentes de la iniciativa y del trabajo previo de la organización en equidad de género, tanto en el ámbito organizativo, estratégico y técnico, así como en las alianzas tejidas con el movimiento de mujeres y/o feminista.*

*1.2.– Justificación: de forma resumida explicar los motivos que inducen a la solicitud de financiación del proceso de cambio organizacional pro-equidad de género.*

*1.3.– Explicación de las metas esperadas y los avances que, a priori, se esperan en la organización tras la finalización del proceso.*

*2.– Metodología participativa.*
*2.1.– Explicar la metodología y técnicas de investigación que se van a emplear tanto para el proceso de elaboración del Diagnóstico participativo de género como del Plan de Acción Estratégico pro-equidad. Se pondrá especial atención en argumentar el carácter participativo de las mismas.*

*2.2.– Justificar cómo se pretenden lograr altas cuotas de participación de la organización en todas las fases del proceso con las metodologías anteriormente señaladas. Explicar los compromisos existentes en lo interno de la organización en lo referente a la participación en el proceso, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.*

*3.– Plan de trabajo.*

*3.1.– ¿Cómo se va a obtener, en la fase de diagnóstico, información de las ocho áreas temáticas definidas por el Decreto (Políticas; Trayectoria de trabajo previo pro-equidad; Cultura organizacional; Procesos de trabajo internos; Toma de decisiones; Comunicación y aprendizaje; Gestión de las personas; actitudes)?*

| |
|---|
| |

*3.2.– Detallar los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios para llevar a cabo la propuesta. Explicar la gestión y logística de la misma.*

| |
|---|
| |

*3.3.– Cronograma: describir lo más detalladamente posible las fases y actividades previstas en el proceso de elaboración del Diagnóstico participativo y del Plan de acción.*

| |
|---|
| |

*4.– Cuadro presupuestario.*

| *Partidas* | *Gobierno Vasco* |
|---|---|
| *Costes directos:* | |
| *A.I.– Servicios de facilitación del Diagnóstico* | |
| *A.II.– Servicios de facilitación del Plan* | |
| *Costes indirectos:* | |
| *Gastos de administración de la entidad solicitante* | |
| *Total costes indirectos* | |
| *Total general* | |

*5.– Sistema de seguimiento.*

*5.1.– Explicar los mecanismos de seguimiento previstos para garantizar que durante el proceso se vayan logrando los objetivos establecidos.*

| |
|---|
| |

*ANEXO VI*

*SOLICITUD DE AYUDAS A ENTIDADES DE COOPERACIÓN PARA PROMOVER PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO-EQUIDAD DE GÉNERO*

*(Solicitud de financiación de Plan de acción estratégico pro-equidad de género).*

*DATOS ENTIDAD SOLICITANTE:*

*Entidad solicitante (nombre oficial):*

*Dirección / Sede Social:*

*Teléfono:*
*Fax:*
*Correo electrónico:*
*NIF:*
*Persona apoderada:*
*Cargo:*
*Firma asumiendo la responsabilidad de la solicitud:*

*Persona Responsable de la Solicitud:*

*Teléfono de la Persona Responsable de la Solicitud:*

*DURACIÓN:*

*Fecha prevista de inicio:*

*Fecha prevista de finalización:*

*Período total de ejecución (en meses):*

*FINANCIACIÓN*

*Coste total:*

*Coste servicios de facilitación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género (si hubiera costes derivados del proceso de formación se deberían incluir en esta partida):*

*EQUIPO DINAMIZADOR:*

*Persona o entidad propuesta como dinamizadora externa:*

*Firma de la persona o entidad propuesta como dinamizadora externa:*

*Persona nombrada como Referente de Género de la entidad solicitante:*

*Personas que forman parte del Grupo Interno de Género de la entidad solicitante:*

*1.– Justificación e impacto esperado.*

*1.1.– Descripción de los Antecedentes de la iniciativa y del trabajo previo de la organización en equidad de género, tanto en el ámbito organizativo, estratégico y técnico, así como en las alianzas tejidas con el movimiento de mujeres y/o feminista.*

*1.2.– Justificación: de forma resumida explicar los motivos que inducen a la solicitud de financiación del proceso de cambio organizacional pro-equidad de género.*

*1.3.– Explicación de las metas esperadas y los avances que, a priori, se esperan en la organización tras la finalización del proceso.*

*2.– Diagnóstico participativo de género.*
*2.1.– Presentar resumidamente aquella información que se considera más relevante del Diagnóstico Participativo de género, en las ocho áreas temáticas definidas por el Decreto (Políticas; Trayectoria de trabajo previo pro-equidad; Cultura organizacional; Procesos de trabajo internos; Toma de decisiones; Comunicación y aprendizaje; Gestión de las personas; Actitudes).*

*2.2.– ¿Qué metodologías se emplearon para su elaboración? Prestar especial atención en detallar aquellas de carácter participativo*

*2.3.– ¿Cómo se lograron altas cuotas de participación del personal de la organización en el proceso de elaboración del Diagnóstico?*

*3.– Metodología participativa.*

*3.1.– Explicar la metodología y técnicas de investigación que se van a emplear para el proceso de elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad. Se pondrá especial atención en argumentar el carácter participativo de las mismas.*

*3.2.– Justificar cómo se pretenden mantener las cuotas de participación de la organización en la fase de elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad, con la metodología anteriormente señalada. Explicar los compromisos existentes en lo interno de la organización en lo referente a la participación en el proceso, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.*

*4.– Plan de trabajo.*

*4.1.– ¿Cómo se pretende garantizar, a través del plan de trabajo previsto, que se recojan acciones pro-equidad de género en cada una de las tres Líneas Estratégicas definidas por el Decreto: eliminar desigualdades, promover el empoderamiento de mujeres e incorporar el mainstreaming en la organización?*

*4.2.– Detallar los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios para llevar a cabo la propuesta. Explicar la gestión y logística de la misma.*

*4.3.– Cronograma: describir lo más detalladamente posible las fases y actividades previstas en el proceso de elaboración del Diagnóstico participativo y del Plan de Acción.*

*5.– Cuadro presupuestario.*

| *Partidas* | *Gobierno Vasco* |
|---|---|
| *Costes directos:* | |
| *A.I.– Servicios de facilitación del Plan* | |
| *Costes indirectos:* | |
| *Gastos de administración de la entidad solicitante* | |
| *Total costes indirectos* | |
| *Total general* | |

*6.– Sistema de seguimiento.*

*6.1.– Explicar los mecanismos de seguimiento previstos para garantizar que durante el proceso se vayan logrando los objetivos establecidos.*

| |
|---|
| |

*ANEXO VII*

*CONVENIO A SUSCRIBIR ENTRE LA DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y LA ENTIDAD ADJUDICATARIA PARA CADA UNA DE LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS*

*En Vitoria-Gasteiz, a de 2010*

*COMPARECEN*

*De una parte....., de aquí en adelante denominada entidad adjudicataria, con NIF....., representada por....., como Representante Legal de la entidad adjudicataria y*
*De otra....., en calidad de Directora de la Dirección de Cooperación al Desarrollo de Gobierno Vasco*

*MANIFIESTAN*

*Que reconociéndose ambas partes las facultades representativas que sustentan y que consideran vigentes, así como la capacidad legal para el otorgamiento del presente CONVENIO acuerdan llevarlo a cabo a efecto pactando lo siguiente:*

*CLÁUSULAS*

***Primera**.– El presente convenio se refiere exclusivamente a la financiación del proceso de cambio organizacional pro-equidad de género con referencia XXZ-KKKKBA/XXXX.*

***Segunda**.– El Gobierno Vasco abonará la cantidad de XXX euros en dos pagos. El presupuesto total aprobado del proceso es de XXX euros.*

***Tercera**.– La entidad XXXX:*
*– Cumplirá el presente convenio y la normativa vigente según el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, con cargo al Fondo para la Cooperación y Ayuda al Desarrollo (Focad), así como la Orden de Convocatoria de XX de XX de 2010.*
*– Presentará los informes de seguimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 24, del Decreto 197/2008, de 25 de noviembre.*
*– Solicitará al Gobierno Vasco modificación sustancial del proceso en caso de pretender cualquiera de los siguientes cambios, tal y como establece el artículo 23 del Decreto regulador antes citado:*
*– Cambios de la persona física o jurídica externa.*
*– Cambios en la composición del Grupo Interno de Género.*
*– Cambio de la persona nombrada como Referente por la organización.*
*– Cambios en la metodología a emplear.*
*– Prórrogas del proceso (retrasos en la ejecución prevista del mismo).*
*– Informará de los cambios no sustanciales que se produzcan en los diversos informes de seguimiento.*

***Cuarta**.– La entidad adjudicataria utilizará la cuenta bancaria XXX (deben indicar los 20 dígitos) como cuenta, para la gestión de la presente subvención del Gobierno Vasco.*

***Quinta**.– La entidad adjudicataria comunica que la fecha de inicio del Proceso será la XX/XX/XXXX (insertar la fecha de inicio real) fecha que en caso de cambio respecto a la del modelo de formulación debe ser posterior a la firma del presente convenio y anterior al 31 de diciembre de 2010.*
***Sexta**.– La entidad adjudicataria acepta que los procesos financiados puedan ser evaluados una vez finalizados, siguiendo lo establecido por el artículo 26 del Decreto 197/2008, de 25 de noviembre. Esta evaluación será coordinada por la Dirección de Cooperación al Desarrollo, pero realizada por un equipo o persona externa contratada para tal fin.*
*Y para que así conste a los efectos oportunos lo firma en lugar y fecha del encabezamiento*

| | |
|---|---|
| *Dirección de Cooperación al Desarrollo* | *Entidad adjudicataria* |
| *Fdo.:*<br>*Directora de la Dirección de Cooperación al Desarrollo* | *Fdo.:* |

*ANEXO VIII*

*RELACIÓN DE DOCUMENTACION QUE HA DE APORTARSE*

| | *Entidad solicitante* | |
|---|---|---|
| *1.–* | *Fotocopia autenticada de estatutos y de la inscripción en el Registro correspondiente, así como el apoderamiento de la persona que presenta la solicitud (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 6).* | |
| *2.–* | *Fotocopia de la tarjeta NIF y certificados de estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de seguridad social (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 6).* | |
| *3.–* | *Declaración jurada de no haber sido sancionada penal ni administrativamente- durante el período que establezca la correspondiente sanción- con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas, ni hallarse incursa en prohibición legal alguna que inhabilite para ello. No encontrarse cumpliendo sanción administrativa o penal por incurrir en discriminación por razón de sexo ni estar sancionada con esta prohibición en virtud de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 6.d).* | |
| *4.–* | *Documento de Estructura Organizativa de la entidad, informando sobre aspectos como: organigrama, forma de gobierno, procesos de trabajo, acciones de mejora continua y gestión de personas (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 6.g).* | |
| *5.–* | *Memoria explicativa del trabajo previo realizado por la entidad solicitante con mujeres y/o por el logro de la equidad de género (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 6.h).* | |
| *6.–* | *Declaración jurada o responsable indicando el compromiso de la entidad solicitante de participar en todas la fases del proceso de cambio organizacional pro-equidad, siguiendo la metodología participativa establecida. Mención especial a que el proceso financiado puede ser sometido a un proceso de evaluación externo promovido por la Dirección de Cooperación (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 6.j).* | |
| *7.–* | *Documento firmado por persona apoderada según estatutos nombrando a la persona de la organización Referente de Género (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 6).* | |
| *8.–* | *Documento firmado por persona apoderada según estatutos nombrando en el cual se recoja la conformación del Grupo Interno de Género (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 6).* | |
| *9.–* | *Memoria en la que se establezca el sistema de liberación de funciones para la persona Referente de género, el Grupo Interno de Género y el personal de la organización participante en el proceso (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 6).* | |
| *10.–* | *Declaración jurada o responsable indicando el compromiso de la entidad solicitante de hacer pública su participación en el proceso de cambio organizacional pro-equidad (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 6).* | |
| *11.–* | *Documento que acredite el uso no sexista del lenguaje en la documentación generada a lo largo del proceso, así como en las memorias e informes que se elaboren (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 6).* | |

| | | |
|---|---|---|
| | *Persona física o jurídica externa* | |
| *12.–* | *Documento que recoja el compromiso y la voluntad de la persona física o jurídica externa de participar en el proceso de formación organizado por la Dirección de Cooperación al Desarrollo de Gobierno Vasco (Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, artículo 2.1).* | |
| *13.–* | *Documentación relativa a la persona física o jurídica externa: currículum y documentación considerada necesaria para acreditar los aspectos recogidos en los criterios de baremación del anexo I* | |
| | *Solicitud de financiación exclusiva para el Plan de acción estratégico pro-equidad* | |
| *14.–* | *Copia del diagnóstico participativo de género de la entidad solicitante* | |
| *15.–* | *Memoria detallada del proceso de elaboración del mismo, poniendo especial hincapié en acreditar las metodologías empleadas y la participación en el mismo, siguiendo los criterios de baremación establecidos en el anexo III* | |