

# CONVOCATORIA GBA 2019

## *2019ko GBA DEIALDIA*

PRESENTACIÓN  
*AURKEZPENA*

Vitoria-Gasteiz, 2019ko ekainaren 26ean

# Sobre procesos de cambio organizacional pro-equidad de género

## ❖ **Objetivo del instrumento:**

- Profundizar en la perspectiva de género.
- Para ello, necesidad de visión estratégica basada en planes, con una cultura organizacional vinculada.
- ✓ Proceso previo en el marco de la Coordinadora de ONGD de Euskadi.
- ✓ Mención en la Ley de Igualdad.
- ❖ Se inicia reflexión sobre cómo facilitar estos procesos. Combinando el recorrido de las políticas públicas de igualdad, pero adaptado al ámbito/contexto de la cooperación. El tema no era algo novedoso (políticas igualdad), pero sí en el ámbito cooperación. Y por la importancia que se le quería dar a la dimensión de cultura organizacional.

# Sobre procesos de cambio organizacional pro-equidad de género

## ❖ ¿qué son los **PROCESOS ORGANIZACIONALES PRO-EQUIDAD DE GÉNERO**?

*“actuaciones de reflexión en el seno organizacional que suponen transformar los modos de hacer y pensar existentes, con el objetivo de eliminar las desigualdades de género que se producen en cualquiera de los ámbitos de funcionamiento de la organización: estrategias, estructuras, sistemas de trabajo, políticas, cultura organizacional, etc.”*

# Sobre procesos de cambio organizacional pro- equidad de género

## ❖ ¿qué es la **CULTURA ORGANIZACIONAL**?

*“el conjunto de creencias compartidas que generan expectativas que delimitan lo aceptado y valorado en el funcionamiento de la organización y que definen lo considerado femenino y masculino dentro de la misma. Así, estaríamos hablando de cambios que deben ser promovidos y aprehendidos dentro de las organizaciones, por lo que es necesario buscar la implicación de todo su personal en estos procesos”*

# Sobre procesos de cambio organizacional pro-equidad de género

## ❖ Qué se busca:

- poner en cuestión a las organizaciones como productoras y reproductoras de desigualdades de género,
- abrir espacios participativos de reflexión/discusión/debate, con una metodología para el impulso de un proceso participativo de aprendizaje colectivo.

Idoneidad de recurrir al apoyo de una consultoría o equipo consultor externo. Confieren legitimidad a las visiones que la consultoría construye a partir de las percepciones de las personas participantes. Gestiona situaciones delicadas de conflicto e incertidumbre. Importancia de un buen acompañamiento a estos procesos.

Las instancias propulsoras/motoras de cambio, además de la consultoría, serán la persona Referente de Género (RG) y el Equipo Interno de Género (GIG). Necesidad de liberación de tiempos/funciones (para no sobrecargar). Necesidad de un GIG lo más representativo posible.

# Rescatando las conclusiones/aprendizajes de la evaluación del Decreto anterior (2008)

- ✓ Importancia del perfil facilitadoras: dar peso a conocimientos/experiencia en procesos fortalecimiento/cambio organizativo, en procesos participativos, en género y desarrollo,...
- ✓ Propuesta de fomentar equipos multidisciplinares ad-hoc,
- ✓ Convencimiento de la necesidad de invertir tiempo y recursos en este tipo de procesos de cambio,
- ✓ Cuestionamiento del requisito de 3 personas contratadas,
- ✓ Establecer evaluaciones periódicas,
- ✓ Necesidad de trabajar mejor los indicadores, cuantitativos, cualitativos, de seguimiento y de evaluación,
- ✓ Falta de herramientas específicas (protocolos, indicadores, evaluación), sistemas de cómo medir,...
- ✓ Cambios más resaltados: introducción perspectiva de género en Planes Estratégicos; mayor trabajo en red entre organizaciones y revisión criterios para fijar alianzas; mayor participación mujeres en toma decisiones y en liderazgo; mayor predisposición personas hacia cambios pro-equidad; mayor flexibilidad para una mejor conciliación; cambios en toma decisiones; creación/consolidación estructuras género; cambios en la cultura organizacional; mayor conocimiento de la importancia de la equidad de género en la consecución de un modelo de DHS; mayor y mejor predisposición como organización a desarrollar medidas pro-equidad.

# Novedades del nuevo Decreto (2018)

## ❖ **Mantenimiento:**

- Marco teórico,
- 4 fases,
- 8 dimensiones del Diagnóstico y estructura del Plan **NUEVO: 1 medida en cultura organizacional**,
- Metodologías participativas,
- Dinamización externa (**salvedad Implementación**),
- Nombramiento RG y GIG en todas las fases **NUEVO: obligatoriedad Dirección en GIG**,
- Liberación funciones (RG, GIG, personas participantes),
- Plazos de ejecución,
- 3 personas contratadas (base mínima organizativa necesaria, herramienta “exigente”, capacidad de AVCD)
- Comisiones mixtas **NUEVO: una al inicio del proceso.**

## ❖ **NUEVO Ampliación fases subvencionables (2 líneas):**

- Diagnóstico + Plan (salvedad sólo Plan)
- **Implementación + Evaluación (salvedad sólo Evaluación)**

## ❖ Se acotan las acciones subvencionables en fase Implementación (*equilibrio entre apoyo AVCD y compromiso organizacional*):

- Formación (vinculada a carencias/necesidades detectadas, a procesos GBA, NO genéricas),
- Intercambio experiencias,
- Sistematizaciones, publicaciones.

# Novedades del nuevo Decreto (2018)

- ❖ **NUEVO se subvenciona parte del salario de RG** (en 3 primeras fases).
- ✓ Compromiso de mantener estructuras de género durante todas las fases.
- ✓ Si se pide financiación para sólo Plan: que no hayan transcurrido más de 2 años desde la realización del diagnóstico previo.
- ✓ Si se pide financiación para sólo Evaluación: que no haya transcurrido 1 año desde la fecha de finalización de la ejecución del Plan.
- ✓ Periodo de ejecución de las acciones contenidas en el Plan: no inferior a 24 meses.
- ✓ Plazos de ejecución:
  - Diagnóstico + Plan: entre 6 y 24 meses.
  - Sólo Plan: entre 6 y 9 meses.
  - Para Implementación + Evaluación:
    - Si se apoya la totalidad de la Implementación: entre 27 y 36 meses.
    - Si se apoya parte de la Implementación: no inferior a 18 meses.
  - Sólo Evaluación: máximo 6 meses.
- ✓ Cuantía ayudas (*actualización de las cantidades de subvención*):
  - Para Diagnóstico + Plan: hasta 42.000 €
  - Para sólo Plan: hasta 16.000 €
  - Para Implementación + Evaluación: hasta 40.000 €
  - Para sólo Evaluación: hasta 7.000 €



# Novedades del nuevo Decreto (2018)

## ❖ GASTOS SUBVENCIONABLES:

### ✓ Para Diagnóstico + Plan:

- Facilitación externa para Diagnóstico,
- Facilitación externa para Plan,
- **NUEVO: Salario de la RG (máximo 50% dedicación),**
- Costes Indirectos (máximo 10% subvención)

### ✓ Para sólo Plan: igual (menos facilitación para Diagnóstico)

### ✓ Para Implementación + Evaluación: NUEVO

- Formación (puntual)
- Viajes y estancias para Intercambio experiencias
- Publicaciones y Sistematizaciones (contratación de servicios y personal)
- Servicios evaluación externa,
- Salario de la RG (máximo 50% dedicación),
- Costes Indirectos (máximo 10% subvención)

### ✓ Para sólo Evaluación: NUEVO

- Servicios evaluación externa (**que no haya participado en fases anteriores**),
- Costes Indirectos (máximo 10% subvención)

# Novedades del nuevo Decreto (2018)

## ❖ CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA DIAGNÓSTICO Y PLAN:

### 1.- CALIDAD DE LA PROPUESTA PRESENTADA (hasta 60 puntos)

#### 1.1.- Metodologías participativas (hasta 30 puntos):

*Descripción; empleo y argumentación de su pertinencia; cómo lograr alta participación.*

#### 1.2.- Idoneidad de las estructuras de género propuestas (hasta 25 puntos):

*Experiencia y formación de la RG; Composición del GIG (obligatorio: participación Dirección)*

#### 1.3.- Plan de trabajo previsto (hasta 5 puntos): *descripción; cronograma.*

### 2.- IDONEIDAD DE LA DINAMIZACIÓN EXTERNA (hasta 40 puntos)

#### 2.1.- Formación de la(s) persona(s) física(s) o jurídica(s) externa(s) (hasta 15 puntos)

#### 2.2.- Experiencia de la(s) persona(s) física(s) o jurídica(s) externas (hasta 15 puntos)

*En GED y/o CD; en igualdad; en metodologías participativas y gestión procesos participativos.*

*En elaboración de diagnósticos y planes igualdad; trabajo en ONGD y organizaciones sociales; en gestión y dinamización de procesos participativos, en acompañamiento procesos fortalecimiento organizativo.*

#### 2.3.- 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)

# Novedades del nuevo Decreto (2018)

## ❖ CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA SÓLO PLAN:

Mismos criterios para las entidades que ya dispongan de un Diagnóstico Participativo de Género que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 3.a).

# Novedades del nuevo Decreto (2018)

## ❖ CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN (1 de 2):

### 1.- CALIDAD DE LA PROPUESTA PRESENTADA (hasta 70 puntos)

#### 1.1.- Justificación y descripción de las acciones para las que se solicita financiación (hasta 15 puntos).

*Relacionadas con los ejes de: disminución desigualdades, empoderamiento mujeres, transversalidad género.*

*Deben dar respuesta a las desigualdades detectadas en el diagnóstico.*

*Obligatorio: ubicadas en las partidas financiables: formación, intercambio experiencias, sistematizaciones y publicaciones.*

*Si se pide para formación: que respondan a necesidades detectadas del diagnóstico, relacionado con procesos pro-equidad (quedan excluidas las formaciones genéricas o de inserción de la perspectiva de género en las iniciativas de cooperación).*

*Obligatorio: alguna medida/acción del Plan relacionada con la cultura organizacional.*

#### 1.2.- Viabilidad técnica y económica de las acciones, en cuanto a recursos, metodología calendario y presupuesto, para las que se solicita financiación (hasta 40 puntos).

*Descripción acciones; Idoneidad estructuras de género propuestas.*

*Metodologías participativas; cómo lograr alta participación.*

*Relación actividad/medios y costes.*

*Plan de trabajo.*

*Sostenibilidad del proceso.*

#### 1.3.- Descripción general de la evaluación posterior a realizar: resultados que se esperan obtener, metodología propuesta, participación de la organización, perfil/características de la facilitación externa (hasta 15 puntos).



# Novedades del nuevo Decreto (2018)

## ❖ CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN (2 de 2):

### 2.- IDONEIDAD DE LA DINAMIZACIÓN EXTERNA (hasta 30 puntos):

2.1.- Formación y conocimientos en género y desarrollo, cooperación al desarrollo, igualdad de mujeres y hombres, metodologías participativas, gestión de procesos participativos y evaluación con perspectiva de género (hasta 12 puntos).

2.2.- Experiencia de trabajo en organizaciones sociales, en elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, en la gestión de procesos participativos, en el acompañamiento a procesos de fortalecimiento organizativo y en evaluaciones con perspectiva de género (máximo 12 puntos).

2.3.- 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 6 puntos).

# Novedades del nuevo Decreto (2018)

## ❖ CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA SÓLO EVALUACIÓN:

### 1.- CALIDAD DE LA PROPUESTA PRESENTADA (hasta 60 puntos)

#### 1.1.- Metodologías participativas (hasta 20 puntos):

*Descripción; empleo y argumentación de su pertinencia; cómo lograr alta participación.*

#### 1.2.- Descripción de los términos de referencia presentados (hasta 40 puntos):

*Fases de las que consta; objetivos a alcanzar; productos; contenidos a evaluar; indicadores propuestos; estrategia de difusión; recursos humanos, técnicos y materiales; cronograma.*

### 2.- IDONEIDAD DE LA PERSONA(S) EVALUADORA(S) EXTERNAS (hasta 40 puntos)

**2.1.- Formación y conocimientos en género y desarrollo, cooperación al desarrollo, igualdad de mujeres y hombres, metodologías participativas, gestión de procesos participativos y evaluación con perspectiva de género (hasta 16 puntos).**

**2.2.- Experiencia de trabajo en organizaciones sociales, en elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, en la gestión de procesos participativos, en el acompañamiento a procesos de fortalecimiento organizativo y en evaluaciones con perspectiva de género (máximo 16 puntos).**

**2.3.- Que estén homologadas por Emakunde como entidades consultoras para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades (hasta 8 puntos).**

# Novedades del nuevo Decreto (2018)

## ❖ PAGOS

✓ 2 pagos si financiación para:

- Diagnóstico + Plan
- Implementación + Evaluación

Hasta 60% subvención tras aceptación ayuda.

Hasta 40% (previo informe y justificación documental)

✓ Pago único si financiación para:

- sólo Plan
- sólo Evaluación

Único pago tras aceptación ayuda.

# Novedades del nuevo Decreto (2018)

## ❖ MODIFICACIONES

### Solicitud previa si cambios en:

- dinamización externa,
- composición GIG,
- persona RG,
- metodología a emplear,
- **NUEVO: objetivos y resultados previstos,**
- **NUEVO: presupuesto (variaciones en gastos subvencionable mayor de 20%)**

**Prórrogas** de hasta un máximo de 6 meses.

## ❖ COMISIONES MIXTAS:

- Entidad + dinamización externa + AVCD.
- **NUEVO: una al inicio del proceso.**
- Intermedias: para acceder al 2º pago. Informe narrativo y financiero. Además de presentar el documento requerido: sea Diagnóstico (para D+P), sea memoria de implementación del Plan + fase evaluación (para I+E).
- Final: Informe narrativo y financiero. Además de presentar el documentos requerido: sea Plan (para D+P), sea Evaluación (para I+E).



## Y además...

- ✓ Fomentar que en los Planes se propongan medidas orientadas a la prevención del acoso sexual y sexista (estamos en coordinación con la Coordinadora de ONGD de Euskadi, así como con Emakunde).
- ✓ Facilitar espacios para la Formación, el Aprendizaje y el Intercambio:
  - Al menos 1 anual, junto con la Coordinadora de ONGD de Euskadi.
- ✓ No se desglosarán los criterios de valoración en las Convocatorias: instrumento “vivo”, se proponen nuevas fases, experimentación, nutrirnos de los aprendizajes, etc.
- ✓ Evaluación del instrumento:
  - Cada 5 años,
  - Relacionado con su desarrollo: evaluaciones de procesos, sistematización buenas prácticas...
- ✓ Propuesta de ir co-elaborando una especie de documento guía de los procesos GBA: factores facilitadores, dificultades y resistencias, logros, impactos, batería de indicadores,...
- ✓ GBA de la AVCD: en proceso.
- ✓ Decreto GBA en Nuevo PD 2018-2021: *Considerar los planes pro equidad de género de las entidades como un elemento clave para el impulso de la transversalidad de género. En este sentido, y desde la AVCD, mantenemos la apuesta por el instrumento de apoyo a procesos de cambio organizacional pro equidad de género.*