

Xedapen Orokorrak

ETXEBIZITZA ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

6807

197/2008 Dekretua, 2008ko azaroaren 25ekoa, lankidetzarako erakundeetara eman beharreko laguntzak arautzen dituena, erakundeetan genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuak sustatzeko.

Garapenerako Lankidetzari buruzko otsailaren 22ko 1/2007 Legeak giza garapen iraunkorreko eredu baten aldeko apustu irmoa egin du; eredu hori gauzatzeko, ezinbestekoa da genero-berdintasunaren helburua lortzea.

Horretarako, Eusko Jaurlaritzak, Garapen Lankidetzarako Zuzendaritzaren bitartez, genero-ikuspegiaren edo generoaren mainstreamingaren integrazioa honela definitu du: funtsezko estrategia da bultzatzen duen lankidetzarako-ikuspuntuan. Generoaren mainstreamingaren ikuspegi politikoa da, eta bere helburua emakumeak garapeneraren funtsezko korrantean integratzea da. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak proposatutakoari jarraiki, honako hau da genero-ikuspegiaren integrazioa: «emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrezko ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketara zehatzak txertatzea, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan».

Generoaren mainstreamingaren funtsezko estrategia izanik, Garapen Lankidetzarako Zuzendaritzak hainbat neurri hartu ditu, berak bultzatzen duen lankidetzarako-ereduan ikuspegi hori sar dadin sustatzeko. Neurri horien artean, honako hauek nabarmenduko ditugu: genero-berdintasuna lankidetzarako-ekintza ororen zeharkako lerro gisa definitzea eta ikuspegi hori aintzat hartzen ez duen ekimen oro zuzenean baztertzeko; lankidetzari dagokionez, gutxienez, erabilgarri dagoen aurrekontuaren % 10 ondorengo hauek xedatzen dituzten ekintzetara bideratzea: emakumeak, emakume-erakundeak edo/eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerraraztea helburu espezifiko gisa dituzten erakundeak; berdintasun-politika edo/eta -plana duten euskal erakundeak aurkezten dituzten lankidetzarako-ekimenak positiboki balioestea; eta programen deialdira aurkezten diren euskal erakundeak berdintasun-politika edo/eta -plana izateko obligazioa, edo plan hori izan ezean, hura 24 hilabeteko epean egiteko konpromisoa.

Azken bi alderdi horiei dagokienez, eta egindako lanarekin batera azaltzen den gogoetaren ondorioz, gure ustez genero-ikuspegi sartzeko, ezinbestean, era-

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y ASUNTOS SOCIALES

6807

DECRETO 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

La Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo, apuesta decididamente por un modelo de desarrollo humano sostenible, convirtiendo en objetivo inalienable para su consecución el logro de la equidad de género.

Para ello, el Gobierno Vasco, desde su Dirección de Cooperación al Desarrollo, ha definido la integración de la perspectiva de género o mainstreaming de género como estrategia fundamental en el enfoque de cooperación que impulsa. El mainstreaming de género es un enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la corriente principal del desarrollo. Siguiendo lo planteado por la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV, se entiende por integración de la perspectiva de género «la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación».

La apuesta por el mainstreaming de género como estrategia fundamental ha llevado a la Dirección de Cooperación al Desarrollo a tomar diferentes medidas para promover su inclusión en el modelo de cooperación impulsado por la misma. Entre éstas cabe destacar las siguientes: la definición de la equidad de género como línea transversal de toda acción de cooperación y la exclusión directa de toda iniciativa que no contemple dicha perspectiva; el compromiso de destinar al menos un 10% del presupuesto disponible de cooperación a acciones cuya población sujeto sean mujeres, organizaciones de mujeres y/o que tengan como objetivo específico la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres; valorar positivamente las iniciativas de cooperación presentadas por entidades vascas que cuenten con una política y/o plan de igualdad; y la exigencia de contar con una política y/o plan de igualdad por parte de las entidades vascas que se presenten a la convocatoria del instrumento programas o, en su defecto, el compromiso de elaborarla en 24 meses.

En relación a estos dos últimos aspectos y con la reflexión que acompaña al trabajo realizado, se ha llegado al convencimiento de que la inclusión de la perspecti-

kundeen barnean lan egitea dakar. Hortaz, ondorioztatzen da alderdi teknikoa garrantzitsua bada ere, ez dela funtsezkoa. Eta erakunde-arloari ematen zaio garrantzi handiena; izan ere, generoaren mainstreaminga soilik onartu ahal izango da genero-ikuspegia erakundearen ekintza, estrategia eta egitura orotan barneratzen bada. Uste sendo hori bi prozesuk babesten dute; bi prozesu horiek, halaber, sargai gisa erabili dira dekretu hau defintzeko.

Alde batetik, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea aipatu behar da, baita EAEko Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako IV. Plana ere. Lege horretako Atariko Tituluaren 2. artikulua -aplikazio-eremuari buruzkoa ezartzen du Lege horretako printzipio orokorrak eskal botere publiko guztiei aplikatu dakizkiekeela, baita botere publiko horietako edozeinekin lankidetzakontratuak edo -hitzarmenak sinatzen dituzten edo botere publiko horiek ematen dituzten laguntzen edo diru-laguntzen onuradun diren erakunde pribatuei ere. Legeak nahiz IV. Planak honela definitzen dute generoaren ikuspegiaren integrazioa: emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean jarduna arautu behar duten printzipio orokorretako bat da, eta horretarako neurrien artean, berdintasun-diagnostikoak eta -planak egitea proposatzen da. Bestalde, Legearen III. tituluan, partaidetza soziopolitikoari buruzko kapituluan, Legearen 24. artikulua, elkarteei eta erakundeek dagokienez, ezartzen du eskal administrazio publikoek lege horretan aurreikusten diren helburuak lortzera bideratutako jarduerak gauzatzeko dituzten elkarteak sustatuko dituztela.

Bestalde, genero-ikuspegia txertatzeko barruko lanari lehentasuna emateko premia hori Euskadiko GGKE-en Koordinakundeak hasitako prozesuan oinarritzen da. Prozesu hori eskal erakundeetan genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketa sustatzeko da, eta prozesu horretatik erreferentzia ugari hartu dira tresna hau egiteko.

Hortaz, orain arte esandakoa kontuan hartuta, Garapen Lankidetzarako alorrak proposatu du dekretu hau egitea eta erakundeetan genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuak babestearen alde egitea. Prozesu horiek erakundeetan egingo diren gogoeta-jardun gisa definitzen dira. Jardun horiek ekarriko dute gaur egun dauden egiteko eta pentsatzeko moduak aldatzea, gertatzen diren genero-desberdintasunak desagerrarazteko erakundearen funtzionamendu-eremu orotan (estrategiak, egiturak, lan-sistemak, politikak, erakunde-kultura eta abar):

Berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesu horiek babestearen alde egiteak hainbat ondorio dakartza ditu Dekretu honen xedea ulertzeko garaian. Lehenengo ondorioak, bere izenak adierazten duen bezala, prozesuen ideiera, hau da, epe luzerako aldaketa konplexuen ideiera bidaltzen gaitu.

va de género pasa necesariamente por el trabajo a nivel interno de las organizaciones. Se llega a la conclusión de que lo técnico, a pesar de ser importante, no es lo fundamental. Y se pone el peso en lo organizacional, entendiendo que el mainstreaming de género sólo podrá ser asumido si se incorpora la perspectiva de género a toda acción, estrategia y estructura de la organización. Este convencimiento viene respaldado por dos procesos que han servido a su vez de insumo para la definición del presente Decreto.

Por un lado, se debe hacer referencia a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV. Esta Ley, en su Título Preliminar, artículo 2, referente al ámbito de aplicación, establece que los principios generales de la misma son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos. Tanto la Ley como el IV Plan definen la integración de la perspectiva de género como uno de los principios generales que deben regir la actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres y entre las medidas propuestas para ello se encuentra la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad. Por otra parte, en su título III, en el capítulo referido a la participación sociopolítica, la Ley establece, en el artículo 24, en relación a las asociaciones y organizaciones, que las administraciones públicas vascas incentivarán a las asociaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la misma.

Por otra parte, esta necesidad de priorizar el trabajo interno para la integración de la perspectiva de género se apoya en el proceso iniciado por la Coordinadora de ONGD de Euskadi. Se trata de un proceso dirigido a impulsar el cambio organizacional pro-equidad de género en las organizaciones vascas, y del cual se han tomado múltiples referencias para la elaboración del presente instrumento.

Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado hasta el momento, desde el área de Cooperación al Desarrollo se propone elaborar el presente Decreto y optar por el apoyo a procesos de cambio organizacional pro-equidad de género en las organizaciones. Éstos se definen como 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.

Esta opción por apoyar procesos de cambio organizacional pro-equidad tiene múltiples implicaciones a la hora de entender el objeto del presente Decreto. La primera de ellas nos remite, tal y como su propio nombre indica, a la idea de procesos, es decir, a la idea de cambios complejos y a largo plazo.

Bestalde, horri esker ikus dezakegu genero-berdintasunaren aldeko aldaketek erakundearen alderdi formalak edo egitura-alderdiak hartzen dituztela kontuan, eta, horretaz gain, erakunde-kulturaren dauden aldaketei lotuta daudela. Erakunde-kultura erakundearen funtzionamenduan onartu eta balioetsi dena mugatzen duten itxaropenak sortzen dituen eta erakundearen barnean femininotzat eta maskulinotzat hartzen dena definitzen duen iritzi partekatuen multzoa da. Hortaz, erakundearen barnean sustatu eta jaso behar diren aldaketei buruz hitz egiten ari gara; horregatik, nahitaezkoa da erakunde horietako langile guztiak sartuta egotea prozesu horietan.

Azkenik, harreman estuan egon behar dute erakunde-aldaketak eta genero-berdintasunak. Horrela, bada, dekretu honek ezartzen du genero-berdintasunaren aldeko aldaketak hiru Ildo Estrategiko oinarri hartuta landu behar direla: emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerraraztea; emakumeen ahalduntzea eta genero-ikuspegiaren mainstreaminga edo integrazioa. Hortaz, adierazitako hiru Ildo Estrategikoak Dekretuak arautzen duen prozesu osorako erreferentzia-esparru direnez gero, aipatutako prozesuetan gauzatutako berdintasunaren aldeko ekintzak ildo horiek lortzera bideratu beharko dira. Beraz, ildoei buruzko jardunek eta ikuspegi estrategikoak soilik bermatuko dute baliatutako printzipioak betetzen dituen prozesu bat: luzerako partaidetza-ikuspegia, erakundearen azterketa integrala, eta erakunde-aldaketarako genero-ikuspegiak duen garrantzia.

Hiru Ildo Estrategikoetan oinarritutako iritzi teoriko hori oinarri hartuta, Dekretu honek genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuaren eredu bat -diagnostikoa, ekintza-plan estrategikoa, jarraipena eta ebaluazioa- arautzen du, baina eredu horren bi fase soilik finantzatzen ditu -diagnostikoa eta ekintza-plan estrategikoa-. Une honetan garrantzizkoa da adieraztea erakunde eskatzailearen konpromisoa prozesu osoan parte hartzea dela, ondoren labor-labor eta zehatzago Dekretuaren artikuluetan definituko dugun bezala.

Generoaren Partaidetza Diagnostikoa Dekretuak zuzenean finantzatzen duen uneetako bat da, eta genero-ikuspegia oinarri hartuta erakundearen ikuspegi osoa eman behar du. Erakunde bateko kide guztien, eta bertan nagusi diren harremanen eta iritzien berrikuste sistematikoaren partaidetza-prozesu gisa definitzen da, eta bere helburua erakunde horretan ikusten diren genero-desberdintasunak gertatzen diren modu partikularrak eta espezifikoak atzematea da. Diagnostiko hori genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoa definitzeko abiapuntua eta oinarri-lerroa da. Diagnostiko horren funtsezko elementu gisa adierazi behar dugu azterketa bat dela, erakundeeko pertsonak egiten dutena, eta bere helburua erakunde bat osatzen duten elementu guztiak berrikustea dela, genero-ikuspegia kontuan hartuta eta ahalik eta modurik zehatzenean. Garrantzizkoa da nabarmentzea gorago definitutako hiru Ildo Estrate-

Por otro lado, nos permite ver que los cambios pro-equidad de género no sólo hacen referencia a aspectos formales o de estructura de la organización, sino que están ligados a cambios en la cultura organizacional. Esta última se entiende como 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.

Por último, se pone en estrecha relación el cambio organizacional y la equidad de género. De esta manera, el presente Decreto establece que los cambios pro-equidad deben trabajarse con base a tres Líneas Estratégicas: la eliminación de desigualdades de mujeres y hombres; el empoderamiento de las mujeres y el mainstreaming o integración de la perspectiva de género. Por lo tanto, las tres Líneas Estratégicas señaladas son el marco de referencia para todo el proceso que regula el Decreto, de manera que las acciones pro-equidad llevadas a cabo en los mencionados procesos deben ir dirigidas a la consecución de las mismas. Así, sólo la visión estratégica y las actuaciones sobre las líneas garantizará un proceso que cumpla con los principios esgrimidos: enfoque participativo a largo plazo, análisis integral de las organizaciones, e importancia de la perspectiva de género para el cambio organizacional.

Desde este posicionamiento teórico basado en las tres Líneas Estratégicas, el presente Decreto regula todo un modelo de proceso de cambio organizacional pro-equidad de género -diagnóstico, plan de acción estratégico, seguimiento y evaluación- pero financia únicamente dos fases del mismo -diagnóstico y plan de acción estratégico-. Es importante plantear en este momento que el compromiso de la entidad solicitante es de participar en todo el proceso, tal y como definiremos brevemente a continuación y con más detalle en el articulado del Decreto.

El Diagnóstico Participativo de Género es el primero de los momentos financiado directamente por el Decreto y debe ofrecer una visión completa de la organización desde la perspectiva de género. Se define como un proceso participativo de revisión sistemática de todos los componentes, relaciones y creencias preponderantes en una organización y tiene como objeto la detección de los modos particulares y específicos en que se producen las desigualdades de género en ella. Este diagnóstico se convierte en punto de partida y línea de base para la definición del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género. Como elementos fundamentales de este diagnóstico debemos plantear que se trata de un análisis, realizado por las propias personas de la organización, que busca revisar desde la perspectiva de género y de la manera más exhaustiva posible todos los elementos que componen una organización. Es importante destacar

gikoen -desberdintasunak desagerraraztea, emakumeen ahalduntzea sustatzea eta mainstreaminga bultzatzea erakunde barruan- diagnostiko-prozesu osoa bideratu behar dutela.

Era horretan, eta aurreko paragrafoan definitutako Generoaren Partaidetza Diagnostikoaren ikuspegiarekiko koherentziaz, diagnostiko horrek erakunde baten ohiko zereginetan dauden aldagai eta alor guztiak biltzen ditu.

a) Politikoak: besteak beste, erakundearen balioak definitzen dituzten eta erakundearen jardunak biltzen dituzten dokumentu gidariak, jarraibideak eta ildo estrategikoak dira. Diagnostikoak erakundearen estrategiak, deklarazioak, aurrekontuan eta jarraipen- eta ebaluazio-sistemak aztertu behar ditu genero-ikuspegia oinarri hartuta.

b) Genero-berdintasunaren alde aurretik egin behar den lanaren ibilbidea: eragiten duten alderdiak, egindako ahaleginak eta erakundeak genero-berdintasunaren alde egin duen lanean izandako zailtasunak, aukerak eta mehatxuak aipatzen dira. Genero-berdintasunaren aldeko lanaren aurrekariak eta ekinaldi bultzatzaileak bildu nahi dira, baita emakumeen erakundeekiko eta/edo mugimendu feministarekiko aliantzak, eta horrek guztiak gaur egun hasitako prozesuarekin duen lotura ere.

c) Erakunde-kultura: Erakunde-kultura erakundearen funtzionamenduan onartu eta balioetsi dena mugatzen duten itzaropenak sortzen dituen eta erakundearen barnean femeninotzat eta maskulinotzat hartzen dena definitzen duen iritzi eta balio partekatuen multzoa da. Diagnostikoak, genero-ikuspegia oinarri izanik, erakundearen dauden botere motak, lanaren/enpleguaren nozioa, maskulinitasun hegemonikoaren eredia eta abar aztertu beharko ditu.

d) Lanaren barne-prozesuak: erakundearen egiten den zereginen eta erantzukizunen banaketa, prozedurak eta lana planifikatzeko eta koordinatzeko prozesuak aipatzen dira. Genero-ikuspegia oinarri hartuta, honako hau aztertu nahi da: erakundearen lana antolatzearen modua, plangintzak, koordinatzeko mekanismoak, hainbat arlo koordinatzeko sistemarik ote dagoen eta genero-egiturarik ote dagoen.

e) Erabakiak hartzea: erakundearen nola parte hartzen den eta lehentasunak nola ezartzen diren deskribatzen duten sistemak, prozesuak eta jarraibideak dira. Diagnostikoak, genero-ikuspegia oinarri hartuta, honako alderdi hauek aztertu beharko ditu: organigrama, erabakitzearen guneetan eragiteko kanalik ote dagoen, informazio-sistemak eta abar.

f) Komunikazioa eta ikaskuntza: informazio formaleko eta informaleko kanalak, komunikatzeko espazioak eta esperientzia lortzeko moduak aipatzen dira, horiek guztiak erakundearen arloetako lanean genero-ikuspegia sustatzeari buruzkoak dira. Diagnostikoak, genero-

que las tres Líneas Estratégicas definidas anteriormente -eliminar desigualdades, promover el empoderamiento de las mujeres e impulsar el mainstreaming dentro de las organizaciones-, deben guiar todo el proceso de diagnóstico.

De esta manera, y por coherencia con el enfoque de Diagnóstico Participativo de Género definido en el párrafo anterior, éste integra todas las variables y áreas presentes en el quehacer habitual de una organización:

a) Políticas: se definen como los documentos rectores, directrices y líneas estratégicas, entre otros... que definen los valores de la organización y enmarcan sus actuaciones. El diagnóstico debe analizar, desde la perspectiva de género, las estrategias, declaraciones, presupuestos y sistemas de seguimiento y evaluación de las organizaciones.

b) Trayectoria de trabajo previo pro-equidad: se hace referencia a los factores influyentes, esfuerzos realizados, dificultades, oportunidades y amenazas encontradas en el trabajo pro-equidad de género realizado por la organización. Se pretende recoger los antecedentes, las instancias impulsoras del trabajo pro-equidad, las alianzas con organizaciones de mujeres y/o el movimiento feminista, y el vínculo de todo esto con el proceso iniciado en la actualidad.

c) Cultura organizacional: se define como el conjunto de creencias y valores compartidos que generan expectativas que delimitan lo que resulta aceptado y valorado en el funcionamiento de la organización, y que definen lo considerado femenino y masculino en la misma. El diagnóstico deberá analizar, desde la perspectiva de género, los tipos de poder, la noción de trabajo/empleo, el modelo de masculinidad hegemónica, etc., presentes en la organización.

d) Procesos internos de trabajo: se hace referencia a la división de tareas y responsabilidades, procedimientos, procesos de planificación y coordinación del trabajo en la organización. Se pretende analizar desde la perspectiva de género el modo de organizar el trabajo, las planificaciones, los mecanismos de coordinación, la existencia de sistemas de coordinación entre diferentes áreas, o la existencia de estructuras de género dentro de la organización.

e) Toma de decisiones: se define como los sistemas, procesos y pautas que describen cómo se participa y cómo se establecen las prioridades en la organización. El diagnóstico deberá analizar desde la perspectiva de género aspectos como el organigrama; la existencia de canales de incidencia sobre espacios de decisión; los sistemas de información; etc.

f) Comunicación y aprendizaje: hace referencia a los canales de información formales e informales, espacios de comunicación y formas de adquisición de experiencia relativos a la promoción de la perspectiva de género en el trabajo de las diferentes áreas de la organización.

ikuspegia oinarri hartuta, honako hau aztertu behar du: genero-desberdintasunak sortzeari buruzko jakintzaren kudeaketa, erakunde-ibildideari buruzko informazioa lortzeko bideak, genero-berdintasunari buruz erakundeak duen iritziari buruzko komunikazio-estrategia eta abar.

g) Jendea kudeatzea: erakundeko giza lantaldearen kudeaketa integrala egitea da, eta honako hauek biltzen ditu: langileak biltzea, postuetako eginkizunen eta erantzukizunen definizioa, motibazioa, gaitasunak aintzat hartzea eta balioestea eta abar. Genero ikuspegia kontuan hartuta, honako hauek aztertu beharko dira: hautatzeko eta langileak biltzeko prozesuak, berdintasun-irizpideak ordainsari-politikan, lanbide-prestakuntzako eta -garapeneko prozesuak, sustatzeko sistema formalak edo informalak, uztartzeko neurriak eta abar.

h) Jarrera: berdintasunaren alde hasitako erakunde-aldaketako prozesuaren eta/edo berdintasunaren alde erakundearen aurretik egindako lanaren aurrean erakundearen osatzen duten pertsonen izandako portaerak edo jarrera-hartzeak dira. Diagnostikoak honako hau identifikatu behar du: aldaketekiko irekitasuna, borondatearen tinkotasuna eta genero-berdintasunarekiko konpromisoa erakundearen, diagnostikoa egiteko prozesuan sortu den erresistentzia mota, baita genero-desberdintasunak desagerrarazteko proposatutako jardunei eman zaizkien esanahiak ere.

Dekretu honek finantzatzen duen bigarren fasea genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoa da. Plan hori honela definitzen da: ikuspegiaren deskribapena eta Partaidetza Diagnostikoan atzemandako genero-desberdintasunak erakundearen desagerrarazteko, mainstreaminga garatzeko eta emakumeen ahalduentzako sustatzeko bultzatuko diren jarraibideen deskribapena, betiere ezarritako hiru Ildo Estrategikoei jarraiki. Diagnostiko horretan estrategia, helburuak eta horretarako definitutako jarduerak zehaztuko dira, baita behar diren giza baliabideak eta baliabide materialak, kronograma, hura gauzatzeko ardura duten pertsonak eta proposatutako jarraipen-sistema ere, prozesu- nahiz emaitza-adierazleak -kuantitatiboak eta kualitatiboak- ezarri.

Garrantzizkoa da nabarmentzea prozesuaren fase honetan ekintza-planak azaltzen direla, ez, ordea, erakundearen definizioak edo iritzi teorikoak, baizik eta aldatzeko neurri zehatz eta egituratuak direla. Baina, halaber, adierazi behar dugu ikuspegia estrategikoa dela; izan ere, berdintasunaren aldeko aldaketak epe luzerakoak eta konplexuak dira, eta ezin ditu plan bakar batek konpondu; hortaz, epe luzerako estrategia bat eta epe motzeko edo ertaineko helburu jakin batzuk definitu behar dira. Bestalde, diagnostikoan azaldutako erakundearen errealitateari hertsiki lotuta dago. Eta, azkenik, definitutako hiru Ildo Estrategikoetako bakoitzean gutxienez ekintza bat planifikatu behar dela ezarri da.

El diagnóstico debe analizar desde la perspectiva de género la gestión del conocimiento relativo a la producción de desigualdades de género; las vías de acceso a la información acerca de la trayectoria organizacional; la estrategia de comunicación acerca del posicionamiento de la organización relativo a la equidad de género, etc.

g) Gestión de las personas: se trata de la gestión integral del equipo humano de la organización, que abarca el reclutamiento; la definición de funciones y responsabilidades de los puestos; motivación, reconocimiento y valoración de las capacidades; etc. Se deberá analizar desde la perspectiva de género los procesos de selección y reclutamiento; los criterios de equidad en las políticas retributivas; los procesos de formación y desarrollo profesional; los sistemas formales o informales de promoción; las medidas de conciliación, etc.

h) Actitudes: se definen como los comportamientos o posicionamientos de las personas que conforman la organización ante el proceso de cambio organizacional pro-equidad iniciado y/o ante el trabajo previo pro-equidad realizado en el seno de la misma. El diagnóstico debe identificar la apertura a los cambios, la firmeza de voluntad y el compromiso con la equidad de género en la organización; el tipo de resistencias que han surgido durante el proceso de elaboración del diagnóstico; así como los significados otorgados a las actuaciones planificadas para la eliminación de las desigualdades de género.

La segunda de las fases financiadas directamente por este Decreto es el Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género. Este se define como la descripción del enfoque y las directrices de actuación que, siguiendo las tres Líneas Estratégicas establecidas, 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. En él se concretarán la estrategia, los objetivos y las actividades definidas para ello, así como los recursos humanos y materiales necesarios, el cronograma, las personas responsables de su ejecución y el sistema de seguimiento planteado, a través del establecimiento de indicadores de proceso y de resultado -tanto cuantitativos como cualitativos-.

Es importante destacar de esta fase del proceso que se trata de planes de acción, es decir, no tanto de definiciones o posicionamientos teóricos de la organización, sino de medidas concretas y estructuradas de transformación. Pero hay que resaltar también que el enfoque es estratégico, ya que se considera que los cambios pro-equidad son cambios a largo plazo y complejos, que no pueden ser resueltos por un único plan, con lo cual se ve necesaria la definición de una estrategia a largo plazo y de objetivos concretos en el corto o medio plazo. Por otra parte, está estrechamente vinculado a la realidad organizacional expuesta en el diagnóstico. Por último, se establece la exigencia de que se planifique al menos una acción en cada uno de las tres Líneas Estratégicas definidas.

Berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoa egiteko fasean berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuan parte hartzen duten erakundeetako pertsonentzako prestakuntza finantzatzeko aukera erantsi da. Ezarri da prestakuntza horrek Dekretu honetan aipatu den esparru teorikoari lotutako alderdiak landu beharko dituela, alde batera utziz alderdi orokorretako eta zabalegiak prestakuntza; horretaz gain, argudiatu beharko du esparru teoriko horri dagokiola eta horrekiko loturak dituela. Prestakuntza hori diagnostikoan atzemandako genero-arloko gabeziek (prestakuntzaren bitartez egin nahi zaie aurre) nahiz hainbat alderdi teorikotan sakontzeko premiak (erakundeeko pertsonen prozesu osoa, eta bereziki ekintza-planak hartuko dituztela bermatzeko) justifikatuko dute.

Hori esan ondoren, adierazi behar dugu salbuespen bat dagoela, hainbat erakundetan atzeman den eta egon litekeen egoera, hain zuzen ere. Arestian esan dugun bezala, Dekretuak prozesuak babestearen aldeko apustua egin du, baita prozesu horien funtsezko bi une (Diagnostikoa eta Plana) finantzaren aldekoa ere. Baina, era berean, une horietako bigarrena soilik finantzatzeko aukera ematen die berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketaren lan hori aurretik hasita izanik, Dekretu honek ezartzen dituen ezaugarriei erantzuten dieten diagnostikoak dagoeneko eginda dituzten erakundeek. Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziak egun dauden diagnostikoak balioetsiko ditu, eta ezarritako betekizunak betetzen badituzte, Ekintza Plan Estrategikoa soilik finantzatzeko da. Horrek ez du esan nahi erakundeek ezin dutenik prozesu osoan parte hartzeko modalitateari, Dekretu honek arautzen duenaren arabera, heldu.

Horren ondorioz, Etxebizitza eta Gizarte Gaietako sailburuaren proposamenez, Jaurlaritzaren Kontseiluak 2008ko azaroaren 25ean egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, honako hau

XEDATU DUT:

ATARIKO KAPITULUA

1. artikulua.– Xedea.

1.– Dekretu honek garapen-lankidetzarako euskal erakundeetan genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuei eman beharreko laguntzak arautzen ditu. Laguntza horiek genero-alorreko Partaidetza Diagnostikoak eta genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoak finantzatzu emango dira, Garapen Lankidetzarako Funtzaren kontura. Berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketaren prozesuak erakundeetan egingo diren gogoeta-jardun gisa definitzen dira. Jardun horiek ekarriko dute gaur egun dauden egiteko eta pentsatzeko moduak aldatzea, erakundearen funtzionamendu-eremu guztietan (estrategiak, egiturak, lan-sistemak, politikak, erakunde-kultura eta abar) gertatzen diren genero-desberdintasunak desagerrarazteko.

En la fase de elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad se incluye la posibilidad de financiar formación para las personas de las organizaciones participantes en el proceso de cambio organizacional pro-equidad. Se establece que esta formación debe centrarse en aspectos vinculados al marco teórico de referencia del presente Decreto, evitando la formación en aspectos generales y excesivamente amplios, y argumentando su pertinencia y vínculos con dicho marco teórico. Esta formación debe venir justificada bien por las carencias en materia de género detectadas en el diagnóstico, y a las cuales se quiere hacer frente a través de la misma; o bien por la necesidad de profundizar en determinados aspectos teóricos para garantizar la adopción de todo el proceso, y en concreto de los planes de acción, por parte de las personas de la organización.

Dicho esto, se debe establecer una salvedad, que responde a la posible situación detectada en diferentes organizaciones. El Decreto, como ya decíamos, apuesta por el apoyo a procesos, y la financiación de dos momentos fundamentales de estos procesos, como son el Diagnóstico y el Plan. Pero también abre la posibilidad de financiar únicamente el segundo de estos momentos a aquellas organizaciones que, habiendo iniciado previamente este trabajo de cambio organizacional pro-equidad, cuenten ya con diagnósticos elaborados, que respondan a los características que el presente Decreto establece. La Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo valorará los diagnósticos existentes, y en caso de que cumplieran los requisitos establecidos, se financiará únicamente el Plan de Acción Estratégico. Esto no excluye a las organizaciones que se acojan a esta modalidad del compromiso de participar en todo el proceso tal y como este Decreto lo regula.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales, previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 25 de noviembre de 2008,

DISPONGO:

CAPÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.– Objeto.

1.– El presente Decreto regula las ayudas a procesos de cambio organizacional pro-equidad de género en las entidades vascas de cooperación al desarrollo a través de la financiación de Diagnósticos participativos de género y de Planes de Acción Estratégicos pro-equidad de género, con cargo al Fondo de Cooperación al Desarrollo. Los procesos de cambio organizacional pro-equidad se definen como las 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 todos los niveles de funcionamiento de la organización: estrategias, estructuras, sistemas de trabajo, políticas, cultura organizacional, etc.

2.– Dekretu honek prozesu horien bi fase finantzazten ditu: generoaren Partaidetza Diagnostikoa egitea eta genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoa egitea.

3.– Generoaren Partaidetza Diagnostikoa erakundearen ikuspegi osoa eman behar du generoaren ikuspegi oinarri hartuta. Erakunde bateko kide guztien, eta bertan nagusi diren harremanen eta iritzien berrikuste sistematikoaren partaidetza-prozesu gisa definitzen da, eta bere helburua erakunde horretan ikusten diren genero-desberdintasunak gertatzen diren modu partikularrak eta espezifikoak atzematea da. Diagnostiko hori genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoa definitzeko abiapuntua eta oinarri-lerroa da.

4.– Genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoa ikuspegi deskribatzen du, baita partaidetza-diagnostikoa atzemandako genero-desberdintasunak desagerrarazteko, mainstreaminga garatzeko eta emakumeen ahalduak erakundearen barnean sustatzeko ere bultzatuko diren jarraibideak ere. Diagnostiko horretan estrategia, helburuak eta horretarako definitutako jarduerak zehaztuko dira, baita behar diren giza baliabideak eta baliabide materialak, kronograma, hura gauzatzeko arduraren duten pertsonak eta proposatutako jarraipen-sistema ere, prozesu- nahiz emaitza-adierazleak -kuantitatiboak eta kualitatiboak- ezarri.

5.– Dekretu honek nahitaez bete behar diren alderdi gisa deskribatu ditugun bi unen prozesu osoan izandako partaidetza eta finantziarioa definitzen ditu, eta salbuespen bat jartzen du berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketaren lana aurretik hasita edukita generoaren alorreko partaidetza-diagnostikoa eginda dituzten erakundeentzat. Kasu horretan, genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikorako soilik eskatu ahal izango da finantziarioa, betiere 2.7 artikuluan ezarritako betekizunak egiaztatzen badira.

2. artikulua.– Genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuen betekizunak.

Diru-laguntza jasotzeko, aurkeztutako genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuaren proposamenek honako betekizun hauek bete beharko dituzte, eta betekizun horiek Erakunde Eskatzaileak egiaztatuko ditu dagokion deialdian:

1.– Genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuaren dinamizazioa, genero-arloko partaidetza-diagnostikoa eta berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoa egitea erraztuz, Erakunde Eskatzaileak kanpo dagoen pertsona fisiko edo juridiko batek egingo du, Erakunde Eskatzaileak proposatuta. Erakunde Eskatzaileak egiaztatu beharko du proposatutako pertsona fisikoak edo juridikoak gainditu duela, genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesurako laguntza-eskaera aurkeztu duenerako, 50 puntuko gutxieneko puntuazioa, deialdiaren agindu bakoitzean ezarritako baremazio-taularen arabera. Honako hauek izango dira balioesteko irizpideak: prestakuntza, hala

2.– El presente Decreto financia dos fases de estos procesos: la elaboración del Diagnóstico participativo de género y del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género.

3.– El Diagnóstico participativo de género debe ofrecer una visión completa de la organización desde la perspectiva de género. Es un proceso participativo de revisión sistemática de todos los componentes, relaciones y creencias preponderantes en una organización y tiene como objeto la detección de los modos particulares y específicos en que se producen las desigualdades de género en ella. Este diagnóstico se convierte en punto de partida y línea de base para la definición del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género.

4.– El Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género describe el enfoque y las directrices que se impulsarán para eliminar las desigualdades de género detectadas en el diagnóstico participativo, desarrollar el mainstreaming e impulsar el empoderamiento de las mujeres al interno de las organizaciones. En él se concretará la estrategia, objetivos y actividades definidas para ello, así como los recursos humanos y materiales necesarios, el cronograma, las personas responsables de su ejecución y el sistema de seguimiento planteado, mediante el establecimiento de indicadores de proceso y de resultado -tanto cuantitativos como cualitativos-.

5.– El presente Decreto define la participación en todo el proceso y la financiación de los dos momentos anteriormente descritos como aspectos de obligado cumplimiento, estableciendo una salvedad para aquellas entidades que, habiendo iniciado previamente el trabajo de cambio organizacional pro-equidad, cuenten ya con diagnósticos participativos de género elaborados. En este caso se permitirá la solicitud de financiación únicamente para el Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género, siempre que se acreditan los requisitos establecidos en el artículo 2.7.

Artículo 2.– Requisitos de los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

Para tener acceso a la subvención, las propuestas de proceso de cambio organizacional pro-equidad de género presentadas deberán cumplir los siguientes requisitos que se acreditarán por parte de la Entidad Solicitante en la convocatoria correspondiente:

1.– La dinamización del proceso de cambio organizacional pro-equidad de género, mediante la facilitación de la elaboración del Diagnóstico participativo de género y del Plan de Acción Estratégico pro-equidad, será realizada por una persona física o jurídica externa a la Entidad Solicitante, a propuesta de esta última. La Entidad Solicitante deberá acreditar que la persona física o jurídica propuesta ha superado, para el momento de presentación de la solicitud de ayuda al proceso de cambio organizacional pro-equidad de género, la puntuación mínima de 50 puntos según la tabla de baremación establecida en cada orden de convocatoria. Los criterios a valorar serán la formación, tanto en desarrollo,

garapenari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, nola metodologia parte-hartzaileetan; erakundeekin egindako lanari eta berdintasun-diagnostikoak eta -planak egiteari dagokionez aurretik izandako esperientzia; eta prozesu parte-hartzaileak dinamizatzeari dagokionez izandako esperientzia, besteak beste.

Horretaz gain, diru-laguntza eskatzeko eskabidean jaso beharko da kanpoko pertsona edo erakunde bideratzaile horrek konpromisoa eta borondatea hartuko duela Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziak antolatutako prestakuntza-prozesuan. Prestakuntza-prozesu hori deialdia ebatzi ondoren gauzatuko da eta onartu diren proposamenetatik kanpo dauden pertsona edo erakunde bideratzaileentzat soilik izango da.

2.– Diru-laguntza eskatzeko eskabidean, xehetasunez eta zehaztasunez, definitzea erabiliko den metodologia parte-hartzailea -kualitatiboa nahiz kuantitatiboa- (erabiliko diren ikerketa- eta partaidetza-teknikak, horietako bakoitzean parte hartzen duten pertsonen kopurua eta abar).

3.– Diru-laguntzaren eskabidean prozesuaren Erreferente den erakundeko pertsona bat eta erakunde barneko prozesuaren generoari buruzko Barne Talde dinamizatzaile bat definitzea.

4.– 26.400 eurotik gorakoa ez den diru-laguntza eskatzea.

5.– Genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldeko prozesuari hasiera ematea dagokion deialdiaren aurrekontu-ekitaldiaren barruan. Hasiera-eguna zehazteko, prozesuari buruzko eskaera-formularioan proposatutako eguna hartuko da aintzat. Egun horrek deialdia argitaratzen den egunaren ondokoa behar du, eta dagokion aurrekontu-ekitaldia amaitu aurrekoa.

Eskaera onartzen badute, erakunde esleipendunak prozesuaren hasiera-data eguneratzeko aukera izango du Garapen Lankidetzarako Hitzarmena izenpetzen duenean. Egun berri hori eskabidea onartu dela jakinarazten den egunaren ondokoa izango da, eta dagokion aurrekontu-ekitaldia amaitu aurrekoa.

6.– Lortu nahi diren emaitzak arrazoizko epe batean lortzea. Aurrekontua gauzatzeko gehienez 24 hilabete egongo dira, eta gutxienez 6 hilabete. Genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikorako soilik eskatzen bada finantziarioa, epe hori ez da 9 hilabetetik gorakoa izango, ezta 6 hilabetetik beherakoa ere.

Nolanahi ere, Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziak epe hori luzatu ahal izango du gehienez ere 6 hilabetez, prozesua gauzatzearekin zerikusia duten zirkunstantziak direla-eta.

7.– Generoari buruzko Partaidetza Diagnostikoaren betekizunak:

a) Genero-ikuspegia oinarri hartuta, eta Dekretu honek definitzen dituen hiru lido Estrategikoak kontuan hartuta, erakundearen arlo tematiko hauek guztiak defi-

igualdad de mujeres y hombres, como en metodologías participativas; la experiencia previa en trabajo con organizaciones y en elaboración de diagnósticos y planes de igualdad; y la experiencia en dinamización de procesos participativos, entre otros.

Además, en la solicitud de subvención se debe recoger el compromiso y la voluntad de esta persona o entidad facilitadora externa de participar en el proceso de formación organizado por la Agencia Vasca de Cooperación para el desarrollo. Este proceso de formación será posterior a la resolución de la convocatoria y únicamente para las personas o entidades facilitadoras externas de las propuestas que hayan sido aprobadas.

2.– Definir, en la solicitud de subvención, de manera detallada y exhaustiva, la metodología participativa a emplear, tanto cualitativa como cuantitativa (técnicas de investigación-participación a emplear, número de personas participantes en cada una de ellas, etc.)

3.– Definir, en la solicitud de subvención, una persona de la organización Referente del proceso y un Grupo Interno de Género dinamizador del proceso dentro de la misma.

4.– Solicitar una subvención no superior a los 26.400 euros.

5.– Iniciar el proceso de cambio organizacional pro-equidad de género dentro del ejercicio presupuestario de la convocatoria que corresponda. Para determinar la fecha de inicio se atenderá a la fecha propuesta en el formulario de solicitud del proceso. Esta fecha deberá ser posterior a la fecha de publicación de la convocatoria y anterior al fin del ejercicio presupuestario correspondiente.

En caso de ser aprobada la solicitud, la entidad adjudicataria tendrá la posibilidad de actualizar la fecha de inicio del proceso en la firma del Convenio con la de Cooperación al Desarrollo. Esta nueva fecha deberá ser posterior a la notificación de la aprobación de la solicitud y anterior al final del ejercicio presupuestario correspondiente.

6.– Que los resultados perseguidos se obtengan en un plazo razonable, y en todo caso, no superior a 24 meses ni inferior a 6 meses de ejecución presupuestaria. En caso de solicitar financiación exclusivamente para el Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género, este plazo no podrá ser superior a 9 meses ni inferior a 6.

No obstante, la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo podrá ampliar este plazo hasta un máximo de 6 meses, en razón de circunstancias sobrevenidas relacionadas con el desarrollo del proceso.

7.– Requisitos del Diagnóstico participativo de género:

a) Debe analizar, desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta las tres Líneas Estratégicas definidas por el presente Decreto, todas y cada una de las

nitu behar ditu: Politikoa, berdintasunaren alde aurretik egindako lanaren ibilbidea, erakunde-kultura, barruko lanen prozesuak, erabakiak hartzea, komunikazioa eta ikaskuntza, pertsonen kudeaketa eta jarrerak.

b) Finantziario-eskabidea genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikorako soilik egiten bada, a) letran ezarritakoa derrigorrezkoa izango da.

8.- Genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoaren betekizunak:

a) Genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoak zuzeneko eta argudiatutako harremana izan behar du generoari buruzko partaidetza diagnostikoa lortutako emaitzekin. Dekretu honetan definitutako hiru Ildo Estrategikoetako bakoitzean berdintasunaren aldeko ekintzak, gutxienez bat, bildu beharko ditu. Ekintza horiek honako hauek dira: desberdintasunak desagerraraztea, emakumeen ahalduntzea sustatzea eta genero-mainstreaminga txertatzea erakundean.

b) Genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoak ekintzak gauzatzeko aldi bat eduki behar du aurreikusita; aldi hori ez da 24 hilabetetik beherakoa izango.

c) Honako nahitaezko egitura hau izan beharko du gutxienez:

- Erreferentziazko esparru teorikoa, diagnostikoa oinarri hartuta lehenasuna eman zaien arazoen laburpena eta arazo horiek konpontzeko hartutako estrategia hiru Ildo Estrategikoen arabera.

- Ildo Estrategikoetako bakoitzean ezarritako helburu espezifikoak.

- Lortu nahi diren emaitzak.

- Emaitza horiek lortzeko aurreikusitako berdintasunaren aldeko ekintzak.

- Ezarritako helburuen eta emaitzen prozesu-adierazleak eta helburuen azken adierazleak.

- Gauzatzeko kronograma.

- Ekintza bakoitza definitzeko behar diren giza baliabideak eta baliabide materialak.

- Aurreikusitako berdintasunaren aldeko ekintzak gauzatzeko erantzukizuna izango duten pertsona eta arloen definizioa.

- Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema.

d) Prozesuaren fase honetan prestakuntza egitea aukeratzeko bada, prestakuntza horrek Dekretu honetako esparru teorikoari hertsiki lotuta egon beharko du. Generoari dagokionez Diagnostikoa atzeman diren gauek eta/edo zenbait alderdi teoriko sakontzeko premiak justifikatu beharko dute; hori guztia bermatzeko prozesu osoa, eta bereziki ekintza-planak erakundeko pertsonen beren gain hartzen dutela bermatzeko.

sigüientes áreas temáticas de la organización: Políticas; Trayectoria de trabajo previo pro-equidad; Cultura organizacional; Procesos de trabajo internos; Toma de decisiones; Comunicación y aprendizaje; Gestión de las personas; y Actitudes.

b) En caso de que la solicitud de financiación sea exclusivamente para el Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género, lo establecido en la letra a) será preceptivo.

8.- Requisitos del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género:

a) El Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género debe tener relación directa y argumentada con los resultados obtenidos en el diagnóstico participativo de género. Debe recoger acciones pro-equidad, por lo menos una, en cada una de las tres Líneas Estratégicas definidas en el presente Decreto, que son: eliminar desigualdades, promover el empoderamiento de las mujeres e incorporar el mainstreaming de género en la organización.

b) El Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género debe tener un período previsto de ejecución de las acciones no inferior a 24 meses.

c) Debe contar con, al menos, la siguiente estructura obligatoria:

- Marco teórico de referencia, resumen de los problemas priorizados a partir del diagnóstico y estrategia adoptada para su resolución en función de las tres Líneas Estratégicas.

- Objetivos específicos establecidos en cada una de las Líneas Estratégicas.

- Resultados esperados.

- Acciones pro-equidad previstas para alcanzar estos resultados.

- Indicadores de proceso y finales de los objetivos y resultados establecidos.

- Cronograma de ejecución.

- Recursos humanos y materiales necesarios para la definición de cada acción.

- Definición de personas y áreas responsables para llevar a cabo las acciones pro-equidad previstas.

- Sistema de seguimiento y evaluación del mismo.

d) En el caso de que se opte por realizar formación en esta fase del proceso, esta debe estar estrictamente vinculada al marco teórico del presente Decreto. Debe estar justificada por las carencias en materia de género detectadas en el Diagnóstico y/o por la necesidad de profundizar en determinados aspectos teóricos para garantizar la adopción de todo el proceso, y en concreto de los Planes de acción, por parte de las personas de la organización.

c) Finantziazio-eskabidea genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikorako soilik egiten bada, erakunde eskatzaileak aurretik egindako diagnostikoa aurkeztu beharko du. Diagnostiko horrek gutxienez 50 puntu izan beharko ditu, dagokion deialdi-aginduko baremazio-taulan ezarritakoaren arabera.

3. artikulua.– Baztertzeko irizpideak.

Honako proposamen hauek ez dira onartuko:

a) Erakunde eskatzaileak Dekretu honek arautzen duen prozesuaren fase guztietan parte hartzeko konpromisoa hartzen duela argi eta garbi egiaztatzen ez dutenak.

b) Genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesua errazteko erakundetik kanpoko pertsona fisiko edo juridiko bat kontratatu dutela egiaztatzen ez dutenak.

c) Proposamenean aurkezten den pertsona fisikoak edo juridikoak ez gainditzea Dekretu honetako 2. artikuluko 2.1 idatz-zatian ezarritako baremazioa.

d) Kanpoko pertsona edo entitate bideratzaile horrek prestakuntza prozesuan, Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziak antolatua, parte hartzeko konpromisoa eta nahia biltzen ez dutenak.

e) Genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesu osoan zehar partaidetza-metodologiaren erabilera behar bezala bermatzen ez dutenak.

f) Lortu nahi diren emaitzak erdiesteko ezarritako epea aurrekontua gauzatu baino 24 hilabetetik gorakoa edo 6 hilabetetik beherakoa izatea. Genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikorako soilik eskatzen bada finantziazioa, epe hori 9 hilabetetik gorakoa edo 6 hilabetetik beherakoa izatea.

g) Generoari buruzko Partaidetza Diagnostikoetarako, genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoetarako eta erakunde eskatzailearentzako Dekretu honetako 2.7, 2.8 eta 6. artikuluetan ezarritako betekizunak betetzen ez dituztenak.

h) Dekretu honetan edo dagokion deialdietan ezarritako gainerako baldintzak betetzen ez dituztenak.

4. artikulua.– Baliabide ekonomikoak.

1.– Laguntza horiek Garapen Lankidetzarako Funtsaren kargura emango dira. Urtez urteko ondorengo deialdi-aginduen arabera zehaztuko da Dekretu honen xedea betetzeko bideratuko den zenbateko osoa.

2.– Erakunde-prozesuko proposamen jakin batek eskatutako gutxieneko puntuazioa lortzen ez badu, edo eskatutako betebeharrak betetzen ez baditu, edo esku-ragarri dagoen aurrekontu-hornidurarako eskaera nahikorik jaso ez bada, erakunde-prozesuko proposamenei esleitu ezin zaien zenbatekoa beste deialdi batzuetara bideratzeko aukera izango da, aurrekontu-ekitaldi bereko Garapen Lankidetzarako Funtsaren kargura.

e) En el caso de que la solicitud de financiación sea exclusivamente para el Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género, la entidad solicitante deberá presentar el diagnóstico elaborado previamente. Este deberá contar con un mínimo de 50 puntos, según lo establecido en la tabla de baremación de la orden de convocatoria correspondiente.

Artículo 3.– Criterios de exclusión.

No serán admitidas las propuestas:

a) Que no acrediten, de forma fehaciente, el compromiso de la entidad solicitante de participar en todas las fases del proceso que regula el presente Decreto.

b) Que no acrediten la contratación de una persona física o jurídica, externa a la organización, para facilitar el proceso de cambio organizacional pro-equidad de género.

c) Que la persona física o jurídica que se presenta en la propuesta no supere la baremación establecida en el artículo 2, apartado 2.1, del presente Decreto.

d) Que no recojan el compromiso y la voluntad de esta persona o entidad facilitadora externa de participar en el proceso de formación, organizado por la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

e) Que no garanticen suficientemente el empleo de metodología participativa a lo largo de todo el proceso de cambio organizacional pro-equidad de género.

f) Que el plazo previsto para la obtención de los resultados perseguidos sea superior a 24 meses o inferior a los 6 meses de ejecución presupuestaria. En caso de solicitar financiación exclusivamente para el Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género, que el plazo definido sea superior a los 9 meses o inferior a los 6.

g) Que no cumplan los requisitos establecidos para los Diagnósticos participativos de género, los Planes de Acción Estratégicos pro-equidad de género y la entidad solicitante en los artículos 2.7, 2.8 y 6 del presente Decreto.

h) Que no cumplan las demás condiciones establecidas en el presente Decreto o en las convocatorias correspondientes.

Artículo 4.– Recursos económicos.

1.– Estas ayudas se otorgarán con cargo al Fondo de Cooperación al Desarrollo. Las sucesivas órdenes de convocatoria anuales determinarán el importe total destinado al cumplimiento del objeto del presente Decreto.

2.– El importe que no pueda ser asignado a ninguna propuesta de proceso organizacional presentada al no alcanzar el número suficiente de éstas la puntuación mínima exigida, o por no reunir los requisitos exigidos, o por no haberse recibido suficientes solicitudes para la dotación presupuestaria disponible, podrá destinarse a otras convocatorias con cargo al Fondo de Cooperación al Desarrollo el mismo ejercicio presupuestario.

I. KAPITULUA
ERAKUNDE ESKATZAILEA

5. artikulua.— Erakunde eskatzailea.

Erakunde eskatzailea pertsona juridiko bat da. Dekretu honetan aipatzen diren diru-laguntzak jaso ahal izateko eskatzen diren baldintzak betetzen ditu, eta diru-laguntza lortzeko eskaera egin du, behar den moduan eta epearen barruan. Erakunde hori erakunde esleipenduna bihurtzen da Eusko Jaurlaritzak eta erakunde eskatzaileak (Dekretu honetako 18. artikuluan aipatzen da) hitzarmena sinatzen duten egunean.

6. artikulua.— Diru-laguntza jasotzeko aukera izatea.

Diru-laguntza jasotzeko aukera izateko, erakunde eskatzaileak honako betekizun hauek egiaztatu eta bete beharko ditu:

a) Behar bezala eratuta eta Euskal Autonomia Erkidegoko Herri Administrazio bateko erregistroan erregistratuta egotea, egiaztatzeko finantziario-eskaera aurkezteko eguna baino bost urte lehenago. Hori egiaztatzeko, dagokion Erregistroan erregistratuta egotearen fotokopia konpultsatua aurkeztuko du.

b) Estatutuetan esanbidez adieraztea helburuen artean herrialde pobretuak garatzeko eta/edo hondamendiek eragindako pertsonen laguntzeko ekintzak gauzatzea dagoela. Hori egiaztatzeko, estatutuen fotokopia konpultsatua aurkeztuko du.

c) Irabazi-asmorik ezin dute eduki.

d) Diru-laguntzak edo laguntza publikoak lortzeko aukera galdu izanaren zigorra jaso ez izana (ez zigor penalik ez administratiborik), dagokion zigorrak ezartzen duen aldian, ezta horretarako ezgaitzen duen lege-debekurik jaso izana ere. 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.

Hori egiaztatzeko, inolako zigor- edo itzulketa-prozeduren eraginpean ez dagoela egiaztatzen duen zinpeko edo erantzukizuneko deklarazioa aurkeztuko du idatz-zati honetan ezarritako baldintzen arabera.

e) Zerga-betebeharretan eta Gizarte Segurantzarekikoetan eguneratuta egotea. Hori frogatzeko identifikazio fiskaleko zenbakiaren txartelaren (IFZ) fotokopia eta horri lotutako ziurtagiriak aurkeztu beharko ditu.

f) Erakundearen kontratupeko gutxienez hiru pertsona izatea.

g) Antolaketa Egiturari buruzko dokumentu bat aurkezte. Agiri horrek honako alderdi hauei buruzko informazioa emango du:

CAPÍTULO I
ENTIDAD SOLICITANTE

Artículo 5.— Entidad solicitante.

Se entiende por entidad solicitante aquella persona jurídica que, reuniendo los requisitos formalmente exigidos para poder ser susceptible de recibir las subvenciones a las que se refiere el presente Decreto, ha presentado solicitud de subvención en forma y plazo. Esta entidad se transforma en entidad adjudicataria tras la firma del convenio entre el Gobierno Vasco y la entidad solicitante al cual hace referencia el artículo 18 del presente Decreto.

Artículo 6.— Acceso a la subvención.

Para tener acceso a la subvención la entidad solicitante debe acreditar y cumplir los siguientes requisitos:

a) Estar constituida e inscrita formalmente en el registro que corresponda de una Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, al menos, con cinco años de antelación a la fecha de presentación de la solicitud de financiación. Para acreditarlo aportará fotocopia compulsada de la inscripción en el Registro correspondiente.

b) Reflejar expresamente en sus estatutos que entre sus finalidades se encuentra la realización de acciones orientadas al desarrollo de los países empobrecidos y/o asistencia a las personas afectadas por desastres. Para acreditarlo aportará fotocopia compulsada de estatutos.

c) Carecer de ánimo de lucro.

d) 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 incurso 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.

Para acreditarlo aportará declaración jurada o responsable de no hallarse incurso en procedimiento sancionador o de reintegro alguno en los términos establecidos en el presente apartado.

e) Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la seguridad social. Para acreditarlo aportará fotocopia de la tarjeta del número de identificación fiscal (NIF) y certificados acreditativos al respecto.

f) Contar, al menos, con tres personas contratadas en la organización.

g) Presentar un documento de Estructura Organizativa. Este documento informará sobre los siguientes aspectos:

1) Organigrama: antolaketa-egituraren irudikapen grafikoa eta lanpostuen profila, bereizitako lanpostu bakoitzaren zeregin eta erantzukizunak labur deskribatuz.

2) Gobernatzeko modua: erabakiak hartzeko moduari buruzko azalpen laburra, erabaki estrategikoak eta erabaki operatiboak bereiziz eta batzuetan eta besteetan parte hartzen duten lanpostu-profilak zehaztuz. Erabakiak hartzerakoan parte hartzen duten pertsonen kopurua adieraziko da, baita sexuaren arabera banaketa ere. Erakundearen barneko komunikazio-sistema azalduko da.

3) Lan-prozesuak: dauden alor eta departamentuak azalduko ditu, bakoitzak bere gain hartzen dituen zereginen berri emanaz. Zeregin bakoitzaren eskema moduko deskribapena ezarriko da: hasiera, garapena eta amaiera. Zeregin edo lan-prozesu guztien arteko lotura adieraziko da.

4) Etengabe hobetzeko ekintzak: erakundearen jarduerak eta lan-prozesuak ebaluatzeko hartutako neurriak adieraziko ditu, baita ebaluazio horietan planteatutako hobekuntzak behar bezala ezartzeko neurriak ere.

5) Pertsonen kudeaketa: honako hauei buruzko azalpena emango da: lan-politika, kontratazio mota, barne-prestakuntzako prozesuak, eta aukera-berdintasunerako eta lan-arloa uztartzeko hartutako neurriak, betiere indarreko legeria eta boluntariotzari buruzko legea betetzen direla bermatuz.

h) Erakunde eskatzaileak, erakunde barruan nahiz kanpoan, alde aurretik emakumeen alde eta/edo genero-berdintasunaren alde egindako lanari buruzko azalpen-memoria aurkeztea.

i) Erakunde eskatzailearen Zuzendaritzak eta/edo Patronatuak Dekretu honetan deskribatzen den erakunde-aldaketako prozesuan parte hartzeko hartu duen konpromisoa egiaztatzea, honako dokumentu hauek aurkeztuz:

j) Zinpeko edo erantzukizuneko aitortpena, erakunde eskatzaileak berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuaren fase guztietan parte hartzeko konpromisoa hartzen duela adieraziz, betiere parte hartzeko ezarritako metodologiari jarraiki. Bereziki aipatuko da badakiela eta onartzen duela finantzatutako prozesua kanpoko ebaluazio-prozesu baten menpe (Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziak sustatua, eta Agentzia horrek ezarritako epean) egon daitekeela.

1) Erakundeko pertsona bat erakunde-aldaketako prozesuko erreferente izendatuko da.

2) Generoari buruzko Barne Talde bat osatzea. Talde hori erakundeko pertsonak osatuko dute eta berdintasunaren aldeko aldaketa-prozesuko dinamizatzailea izango da.

3) Memoria bat, bertan erreferentearen, Generoari buruzko Barne Taldearen eta prozesuan parte hartzen

1) Organigrama: representación gráfica de la estructura organizativa y perfil de puestos de trabajo describiendo brevemente las tareas y responsabilidades de cada puesto de trabajo diferenciado.

2) Forma de gobierno: breve explicación sobre el sistema de toma de decisiones, diferenciado entre decisiones estratégicas y decisiones operativas y detallando qué perfiles de puestos participan en unas y en otras. Se indicará el número de personas que participan en la toma de decisiones y su desagregación por sexos. Se explicará el sistema de comunicación interna de la organización.

3) Procesos de trabajo: exposición de las áreas o departamentos existentes, describiendo las diferentes tareas que asume cada uno de ellos. Se establecerán para cada tarea una descripción esquemática de cómo se inicia, cómo se desarrolla y cómo finaliza. Se indicará la relación existente entre las distintas tareas o procesos de trabajo.

4) Acciones de mejora continua: señalamiento de las medidas adoptadas para contar con una evaluación de las actividades y procesos de trabajo de la entidad, así como de las medidas para la correcta implantación de las mejoras planteadas en dichas evaluaciones.

5) Gestión de personas: explicación de la política laboral, el tipo de contrataciones, los procesos de formación interna y las medidas tomadas para la igualdad de oportunidades y sobre la conciliación laboral, garantizando que se cumple con la legislación vigente y con la Ley de voluntariado.

h) Presentar una memoria explicativa del trabajo previo realizado por la entidad solicitante con mujeres y/o por el logro de la equidad de género, tanto dentro como fuera de la organización.

i) Acreditar el compromiso de la Dirección y/o Patronato de la entidad solicitante de participar en el proceso de cambio organizacional descrito en el presente Decreto, presentando los siguientes documentos:

j) Declaración jurada o responsable indicando el compromiso de la entidad solicitante de participar en todas las fases del proceso de cambio organizacional pro-equidad, siguiendo la metodología participativa establecida. Se hará mención especial al conocimiento y aceptación de que el proceso financiado puede ser sometido a un proceso de evaluación externa, promovido por la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo y en el plazo establecido por ésta.

1) Nombramiento de una persona de la organización como Referente del proceso de cambio organizacional.

2) Conformación de un Grupo Interno de Género, compuesto por personas de la organización e impulsor y dinamizador del proceso de cambio pro-equidad.

3) Memoria en la cual se establece un sistema de liberación de funciones, específico y concreto, para la

duen erakundeko langileen eginkizunen liberazio-sistema bat ezarriko da, espezifikoa eta zehatza. Ahaleginak egingo dira prozesua gauzatzeko baliatuko diren giza baliabideak eta baliabide materialak ahalik eta modurik zehatzenean definitzeko.

4) Pertsona fisikoaren edo juridikoaren proposamen bat aurkeztea, prozesutik kanpoko pertsona edo erakunde bideratzailea kontratatzeko, egiaztatuz pertsona horrek 2.1 artikuluan ezarritako gutxienezko baremazioa gainditzen duela genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesurako laguntza lortzeko eskabidea aurkezterakoan.

5) Zinpeko edo erantzukizuneko aitortpena, erakunde eskatzaileak berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketaren prozesuan parte hartuko duela jendaurrean jakinarazteko konpromisoa hartzen duela adieraziz, eta hori erakundeko komunikazio-sisteman (memorietan, web orrian, bazkideen eta tokiko bazkideen arteko zirkularrean eta abar) argitaratuko da.

6) Prozesuak irauten duen bitartean sortzen den dokumentazioan ez ezik egiten diren memoria eta txostenetan ere hizkuntza ez-sexistaren erabilera egiaztatzea.

II. KAPITULUA AURREKONTUA

7. *artikulua.*– Aurrekontu-koadroa osatzea.

1.– Aurrekontuak hiru partida ditu: Diagnostikoa errazteko zerbitzuak, Plana errazteko zerbitzuak, biak zuzeneko kostu gisa; eta erakunde eskatzailearen zeharkako kostuak.

2.– Dekretu honen xedearen planteamenduari erantzuteko, aurrekontuak kontuan hartu beharko ditu definitutako hiru partidetakoa gastuak, salbu eta Ekintza Plan Estrategikoa egiteko soilik eskatzen bada laguntza. Kasu horretan, soilik azken bi partidetakoa gastuak hartuko dira kontuan.

8. *artikulua.*– Partida bakoitzean aukera daitezkeen gastuak.

1.– Diagnostikoa errazteko zerbitzuak.

a) Laguntza emateko, honako hau hartuko da partida honetan aukera daitezkeen gastutzat: erakundetik kanpoko pertsona fisiko edo juridikoei diagnostikoa errazteko zerbitzua kontratatzea. Gastu horiek dagokion txostenean justifikatzeko, soilik faktura bat aurkeztuko da. Faktura horretan zerbitzu hori eskaintzeko osagai guztiak bilduko dira. Halaber, PFEZaren atxikipenak aurkeztu beharko dira.

b) Partida horren zenbatekoa ez da 12.000 eurotik gorakoa izango.

c) Diru-laguntzaren eskabidearekin batera pro forma faktura aurkeztuko da partida horri egotzitako gastuak justifikatuz.

Persona Referente, el Grupo Interno de Género y el personal de la organización participante en el proceso. Se tratará de definir, de la manera más concreta posible, los recursos humanos y materiales que se van a destinar para llevar a cabo el proceso.

4) Presentación de una propuesta de persona física o jurídica, para su contratación como persona o entidad facilitadora externa del proceso, acreditando que ésta supera la baremación mínima establecida en el artículo 2.1, en el momento de presentar la solicitud de ayuda al proceso de cambio organizacional pro-equidad de género.

5) Declaración jurada o responsable indicando el compromiso de la entidad solicitante de hacer pública su participación en el proceso de cambio organizacional pro-equidad, incorporándolo al sistema de comunicación de la organización (publicación en memorias, página web, circular entre asociados, socios locales, etc.).

6) Acreditar el uso no sexista del lenguaje en la documentación generada en el transcurso del proceso, así como en las memorias e informes que se elaboren

CAPÍTULO II PRESUPUESTO

Artículo 7.– Composición del cuadro presupuestario.

1.– El presupuesto consta de tres partidas: servicios de facilitación del Diagnóstico, Servicios de facilitación del Plan, ambas como costes directos; y los costes indirectos de la entidad solicitante.

2.– Para responder al planteamiento del objeto del presente Decreto, el presupuesto deberá contemplar gastos en las tres partidas definidas, salvo para el caso de que únicamente se solicite apoyo para la formulación del Plan de Acción Estratégico. En este caso, únicamente contemplará gastos en las dos últimas partidas.

Artículo 8.– Gastos elegibles en cada partida.

1.– Servicios de facilitación del Diagnóstico.

a) A efectos de la concesión de la ayuda tendrá la consideración de gasto elegible en esta partida la contratación del servicio de facilitación del diagnóstico a personas físicas o jurídicas externas a la organización. Para la justificación de estos gastos en el informe correspondiente se aportará una única factura en la que se incluyan todos los componentes de la prestación del mismo. Se deberán también presentar las retenciones del IRPE.

b) El monto de esta partida no puede superar los 12.000 euros.

c) Se presentará junto a la solicitud de subvención factura pro forma justificando los gastos imputados a esta partida.

2.– Plana errazteko zerbitzuak.

a) Laguntza emateko, honako hau hartuko da partida honetan aukera daitekeen gastutzat: erakundetik kanpoko pertsona fisiko edo juridikoei plana errazteko zerbitzua kontratatzea. Gastu horiek dagokion txostenean justifikatzeko, soilik faktura bat aurkeztuko da. Faktura horretan zerbitzu hori eskaintzeko osagai guztiak bilduko dira. Halaber, PFEZaren atxikipenak aurkeztu beharko dira.

b) Partida horren zenbatekoa ez da 12.000 eurotik gorakoa izango.

c) Diru-laguntzaren eskabidearekin batera proformako faktura aurkeztuko da partida horri egotzitako gastuak justifikatuz.

3.– Zeharkako kostuak.

a) Laguntza emateko, honako hauek hartuko dira partida honetan aukera daitezkeen gastutzat: erakunde esleipendunak egiten dituen gastuak, genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuen kudeaketarekin eta jarraipenarekin zerikusia dutenak.

b) Egotzi daitezkeen administrazio-gastuen ehuneko Eusko Jaurlaritzak eskatutako diru-laguntzaren zuzeneko kostuen zenbateko guztiaren % 10 izango da gehienez.

c) Partida horren justifikazioa berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesua egiteagatik izan dela ulertuko da.

III. KAPITULUA LAGUNTZAK EMATEKO PROZEDURA

1. ATALA DEIALDIA ETA ESKABIDEA

9. artikulua.– Laguntzak emateko prozedura.

Laguntzak emateko prozedura lehiaketa publikoa izango da. Organo kudeatzailea Garapen Lankidetzarako Euskal Agentzia izango da eta eskabideak Agentzia horretara bidali beharko dira.

10. artikulua.– Deialdia.

Etxebizitza eta Gizarte Gaietako sailburuak laguntza-deialdia egingo du, deialdiarekin zerikusia duten honako hauen berri emanez: laguntzen zenbatekoa, eskaerak aurkezteko modua, tokia eta epea, baremazio-irizpideak, formularioa eta Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziaren eta Erakunde Eskatzailearen arteko hitzarmen-eredua.

11. artikulua.– Eskabideak aurkeztea.

1.– Eskabideak aurkezteko, Dekretu honetan bildutako baldintza guztiak esanbidez onartu beharko dira. Deialdi bakoitzean erantsiko den eskabide-formularioak azaldu den berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesu-proposamenari buruzko informazio guzti-guztia bilduko du.

2.– Servicios de facilitación del Plan.

a) A efectos de la concesión de la ayuda tendrá la consideración de gasto elegible en esta partida la contratación del servicio de facilitación del plan a personas físicas o jurídicas externas a la organización. Para la justificación de estos gastos en el informe correspondiente se aportará una única factura en la que se incluyan todos los componentes de la prestación del mismo. Se deberán también presentar las retenciones del IRPF.

b) El monto de esta partida no puede superar los 12.000 euros.

c) Se presentará junto a la solicitud de subvención factura pro forma justificando los gastos imputados a esta partida.

3.– Costes indirectos.

a) A efectos de la concesión de la ayuda, tendrán la consideración de gastos elegibles en esta partida los gastos en los que incurre la entidad adjudicataria relacionados con la gestión y seguimiento de los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

b) El porcentaje de gastos administrativos imputables será de un máximo del 10% del importe total de los costes directos de la subvención solicitada al Gobierno Vasco.

c) La justificación de esta partida se presumirá por la ejecución del proceso de cambio organizacional pro-equidad.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE LAS AYUDAS

SECCIÓN 1.ª CONVOCATORIA Y SOLICITUD

Artículo 9.– Procedimiento de concesión de las ayudas.

El procedimiento de concesión de las ayudas será el concurso público. El órgano gestor será la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, y las solicitudes deberán dirigirse a la misma.

Artículo 10.– Convocatoria.

El Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales realizará la convocatoria de ayudas mediante Orden, indicando el importe destinado a 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 la Agencia Vasca de Cooperación y la entidad adjudicataria.

Artículo 11.– Presentación de solicitudes.

1.– La presentación de solicitudes supone la aceptación íntegra expresa de todas las condiciones contempladas en el presente Decreto. El formulario de solicitud, que se adjuntará en cada convocatoria, incluirá información integral sobre la propuesta de proceso de cambio organizacional pro-equidad planteado.

2.– Finantzazio-eskabidea soilik genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikorako bada, erakunde eskatzaileak ezarritako eskabide-formularioarekin batera generoari buruzko partaidetza diagnostikoa aurkeztu beharko du Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziak balioesteko Dekretu honetan ezarritakoarekiko koherentea den ala ez.

2. ATALA
ESKABIDEAK BALIOESTEA

12. artikulua.– Dokumentazioa egiaztatzea.

Eskaerak aztertzen hasteko, Dekretu honetan edo dagokion deialdian eskatutako dokumentazio guztia behar bezala aurkeztu ote den ikusiko da.

13. artikulua.– Zuzentzeko eskaera.

1.– Erakunde eskatzaileak dekretu honetan edo dagokion deialdian eskatutako dokumentuetako bat aurkezterakoan huts egiten badu edo dokumenturen bat aurkezten ez badu, Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziak Erakunde Eskatzaile horri eskaera egingo dio hamar eguneko epean hutsegitea konpon dezan edo falta diren nahitaezko dokumentuak aurkez ditzan. Ohartaraziko dio, halaber, horrela egiten ez badu eskaera atzera botako dela, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 42. artikuluan ezarritakoaren arabera.

2.– Aurreko idatz-zatian aipatutako epean, Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziak aurkeztutako proposamenari buruzko informazioa edo argibideak eskatzeko aukera izango du, eta Erakunde Eskatzaileak aipatutako epean erantzun beharko du (bestela, aurreko idatz-zatian aurreikusitako ondorioak izango ditu prozedurak).

14. artikulua.– Lehiaketa-prozeduraren puntuazioa.

Ezarritako betebeharrak guztiak biltzen dituzten eskaerak 0tik 100erainoko eskala baten arabera balioetsiko dira, dagokion deialdian ezarritako baremazio-taula oinarritzat hartuta. Ezin izango da onartu gutxienez 50 puntu lortzen ez duen proposamenik. Puntuazio hori gaitzen duten proposamenak handienetik txikienera ordenatuko dira, lortutako puntuazioaren arabera. Eskabideak goitik beherako ordenan onartuko dira eta Erakunde Eskatzaile bakoitzak eskatutako zenbateko guztiak finantzatu dira deialdiari buruzko Aginduan ezarritako aurrekontu-zuzkiduraren mugaraino. Aurrekontu-zuzkidura izango lukeen azken eskabidean eskatutako zenbatekoa ekarpen horren arabera dagoen soberakina baino txikiagoa bada, eskabidearen zati bat onartu ahal izango da.

2.– En caso de tratarse de una solicitud de financiación exclusivamente para el Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género, la entidad solicitante deberá adjuntar junto con el formulario de solicitud establecido, el Diagnóstico participativo de género para que su coherencia con lo establecido en el presente Decreto pueda ser valorada por la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

SECCIÓN 2.ª
VALORACIÓN DE SOLICITUDES

Artículo 12.– Comprobación de la documentación.

El análisis de las solicitudes se iniciará con el estudio de la correcta presentación de toda documentación exigida en el presente Decreto o en la correspondiente convocatoria.

Artículo 13.– Solicitud de subsanación.

1.– En caso de error u omisión de alguno de los documentos exigidos en el presente Decreto o en la correspondiente Orden de convocatoria, la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo requerirá a la Entidad Solicitante para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, previa resolución que será dictada en los términos del artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2.– En idéntico plazo al citado en el apartado anterior, la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo podrá solicitar información o aclaración sobre la propuesta presentada, con idénticos efectos que los previstos en dicho apartado si la Entidad Solicitante no respondiera en citado plazo.

Artículo 14.– Puntuación del procedimiento concursal.

Las solicitudes que reúnan todos los requisitos establecidos, se valorarán en una escala del 0 al 100 con base a la tabla de baremación que se establezca en la correspondiente convocatoria. No podrá ser aprobada ninguna propuesta que no obtenga al menos 50 puntos. Aquéllas que superen dicha puntuación, serán ordenadas de mayor a menor, según la puntuación obtenida. La aprobación de las solicitudes se hará en este orden descendente, financiando la integridad de las cantidades solicitadas por cada Entidad Solicitante, hasta el límite de la dotación presupuestaria establecida en la Orden de convocatoria. Si la cantidad solicitada en la última solicitud para la que existiera dotación presupuestaria es inferior al remanente existente según dicha dotación, se podría proceder a efectuar una aprobación parcial de la solicitud.

3. ATALA
INSTRUKZIOA**15. artikulua.**— Instrukzio-prozesua.

1.— Jasotako eskabideak aztertu ondoren, Garapen Lankidetzarako Euskal Agentzian eskumena duen organoak laguntzak emateko proposamen bat egingo du.

2.— Proposamen horren berri emango zaio Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziaren zuzendariari, eta horrek eskatutako laguntzak onartzea edo ukatzea ebaztuko du.

4. ATALA
EBAZPENA**16. artikulua.**— Ebazpena.

Eskaerak aurkezteko epea amaitzen den egunean hasi eta hurrengo lau hilabeteetan esanbidezko ebazpenik ematen ez bada, aurkeztutako eskaerak ezetsizat hartuko dira.

17. artikulua.— Ebazpena jakinaraztea.

1.— Ebazpena EHAAan argitaratuz jakinaraziko da.

2.— Ebazpena erakunde eskatzaileari jakinarazteko aukera izango da, baina EHAAan argitaratzen den egunetik aurrera izango ditu ondorioak.

18. artikulua.— Errekurtsoa.

Ebazpenean bertan adieraziko da emandako ebazpenaren aurka errekurtsoa jar daitekeela. Hori ez ezik, errekurtsoa jartzeko epea eta errekurtso hori zer organori aurkeztu behar zaion ere adieraziko da ebazpen horretan.

5. ATALA
ERAKUNDE ESLEIPENDUNAK SINATU BEHARREKO
HITZARMENA

19. artikulua.— Hitzarmena Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziarekin.

1.— Diru-laguntza onartu ondoren Lankidetzarako Euskal Agentziaren eta Erakunde Esleipendunaren arteko hitzarmen bat sinatuko da. Hitzarmen horrek gutxienez honako hauek hartuko ditu kontuan:

- a) Onartutako aurrekontua.
- b) Proposamenari atxikitako banku-kontua.
- c) Berdintasunaren aldeko antolamendu-aldaketako prozesuaren behin betiko hasiera-data.

2.— Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziak hitzarmen-eredu bat bidaliko dio Erakunde Esleipendunari. Erakunde horrek, behar bezala bete ondoren, jasotzen duenetik 10 egun baliouduneko epearen barruan bi ale itzuliko ditu. Izapide hori egin ezean, Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziak uler dezake diru-laguntzari uko egin zaiola.

SECCIÓN 3.ª
INSTRUCCIÓN**Artículo 15.**— Proceso de instrucción.

1.— A la vista de las solicitudes recibidas, el órgano competente de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo realizará una propuesta de concesión de ayudas.

2.— De dicha propuesta se dará traslado al Director o Directora de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, que resolverá la concesión o denegación de las ayudas solicitadas.

SECCIÓN 4.ª
RESOLUCIÓN**Artículo 16.**— Resolución.

La no resolución expresa en el plazo de cuatro meses a contar desde el día en el que finaliza el plazo de presentación de solicitudes podrá entenderse con efectos desestimatorios de las solicitudes presentadas.

Artículo 17.— Comunicación de la resolución.

1.— La comunicación de la resolución se hará mediante publicación en el BOPV.

2.— La resolución podrá ser comunicada individualmente a la entidad solicitante pero sólo surtirá efectos desde la fecha de su publicación en el BOPV.

Artículo 18.— Recurso.

La propia resolución indicará que contra la resolución dictada cabe el oportuno recurso e informará sobre su plazo de interposición y el órgano ante el que presentarlo.

SECCIÓN 5.ª
CONVENIO A FIRMAR POR LA ENTIDAD
ADJUDICATARIA

Artículo 19.— Convenio con la Agencia Vasca de Cooperación

1.— Tras la aprobación de la subvención se procederá a la firma de un convenio entre la Agencia Vasca de Cooperación y la entidad adjudicataria, que contemple al menos:

- a) El presupuesto aprobado.
- b) La cuenta bancaria adscrita a la propuesta.
- c) La fecha de inicio definitiva del proceso de cambio organizacional pro-equidad.

2.— La Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo enviará un modelo de convenio a la entidad adjudicataria. Ésta lo devolverá por duplicado debidamente cumplimentado en un plazo de 10 días hábiles desde su recepción. En caso de no realizar dicho trámite, la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo podrá entender que la subvención no ha sido aceptada.

6. ATALA
ORDAINKETAK**20. artikulua.**– Diru-laguntzen ordainketa.

1.– Emandako diru-laguntza genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuaren diruz lagun daitezkeen bi faseetarako, hau da, Diagnostikorako eta Planerako bada, diru-laguntza honako epe hauetan ordainduko da:

a) Lehenengo ordainketa, diru-laguntzaren zenbatekoaren % 60raino, hitzarmena sinatzen denean.

b) Bigarren eta azken ordainketa, diru-laguntzaren gutzitiko zenbatekoaren % 40raino, emandako diru-laguntzaren % 40 gauzatu dela adierazten duen txostenaren eta dokumentuen bitartez justifikatu ondoren.

2.– Emandako diru-laguntza erakunde-aldaketako prozesuaren faseetako baterako bada, hau da, genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikorako soilik, diru-laguntza ordainketa bakar batean ordainduko da, hots, onartutako diru-laguntza osoa ordainduko da hitzarmena sinatzen den egunean.

3.– 24. artikulura jo behar da gorago definitutako ordainketak egiteko bete behar diren jarraipen-beteki-zunak zein diren jakiteko.

IV. KAPITULUA
JUSTIFIKAZIOA ETA JARRAIPENA**21. artikulua.**– Gain-finantziazioa debekatzea.

1.– Dekretu honen eta dagokion deialdiaren babesean emandako laguntzek, xede bererako beste diru-sarrera edo baliabideekin batera, ezin izango dute prozesu-proposamenaren kostua gainditu.

2.– Aurreko kasuan, lortutako diru-sarrera itzuli egingo da, itzultzeko dagokion prozeduraren jarraibideari jarraituz.

22. artikulua.– Diru-laguntzaren baldintzak ez betetzea.

1.– Diru-laguntza emateko kontuan hartutako baldintzak aldatzen badira eta, nolahi ere, beste administrazio edo erakunde publiko nahiz pribatu batzuek helburu bererako laguntzak edo diru-laguntzak ematen badituzte, eta, hala badagokio, beste diru-sarrera edo baliabide batzuk lortzen badira, diru-laguntza emateko ebazpena aldatu ahal izango da, betiere Dekretu honetan onuradun izateko ezarritako gutxienezko betekizunak betetzen badira.

2.– Erakunde Esleipendunak Dekretu honetan ezarritakoa betetzen ez badu, aurkeztutako datuak faltsuak badira, jasotako diru-kopurua ematea eragin duenez bestelako xede baterako erabiltzea eta Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategina onartu zuen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuaren 53.

SECCIÓN 6.ª
PAGOS**Artículo 20.**– Abono de las ayudas.

1.– En caso de que la subvención concedida sea para las dos fases subvencionables del proceso de cambio organizacional pro-equidad de género, es decir, Diagnóstico y Plan, esta se abonará en los siguientes plazos:

a) Un primer pago de hasta el 60% del importe de la subvención en el momento de la suscripción del convenio.

b) Un segundo y último pago de hasta el 40% del importe del total de la subvención, previo informe y justificación documental de la realización del 40% de la subvención concedida.

2.– En caso de que la subvención concedida sea exclusivamente para una de las fases del proceso de cambio organizacional, el del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género, esta se abonará en un único pago por la totalidad de la subvención aprobada en el momento de la suscripción del convenio.

3.– Remitirse al artículo 24 para conocer los requisitos de seguimiento que se deben cumplir para dar lugar a los pagos previamente definidos.

CAPÍTULO IV
JUSTIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO**Artículo 21.**– Prohibición de sobre financiación.

1.– En ningún caso el importe de las ayudas concedidas al amparo de este Decreto y de la correspondiente convocatoria, en concurrencia con otros ingresos o recursos para la misma finalidad, podrá superar el coste de la propuesta de proceso.

2.– En el supuesto anterior, se procederá a reintegrar el ingreso obtenido, mediante la instrucción del oportuno procedimiento de reintegro.

Artículo 22.– Incumplimiento de las condiciones de la subvención.

1.– Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, y en todo caso la obtención concurrente de ayudas o subvenciones otorgadas por Administraciones, entes públicos o privados y, en su caso, de cualesquiera otros ingresos o recursos para la misma finalidad, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de la concesión, siempre que se salvaguarden los requisitos mínimos establecidos por este Decreto para ser beneficiario de ésta.

2.– El incumplimiento por parte de la Entidad adjudicataria de los términos establecidos en el presente Decreto, la falsedad de los datos presentados, la aplicación de la cantidad percibida para una finalidad distinta a la que motivó su concesión y los restantes incumplimientos contenidos en el artículo 53 del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprobó el

artikuluaren bidez gainerako ez-betetzeko bat gertatzen bada, Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziaren laguntza atzera botatzeko eskaera egingo dio Etxebizitza eta Gizarte Gaietako sailburuari, horretarako irekitako espedientearen izapidetu eta erakunde interesdunari hamabost eguneko epean entzun ondoren. Horren ondorioz, erakunde interesdunak diru-laguntza galduko du, eta jasotako diru-kopuruak itzuli beharko dizkio Eusko Jaurlaritzaren Diruzaintza Nagusiari bi hilabeteko epean, gehi dagozkion lege-interesak, egokitzat jotzen diren gainerako ekintzak bazter utzi gabe, eta hori guztia abenduaren 17ko 698/1991 Dekretuan eta 1/1997 Legegintzako Dekretuan ezarritakoa betez.

23. artikulua.– Aldaketak berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuan.

Erakunde esleipendunak baimen-eskabidea igorri beharko du Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziara, kanpoko pertsona fisiko edo juridiko bideratzailea, Generoari buruzko Barne Taldearen osaera, erakundeak erreferente izendatutako pertsonaren, erabiliko den metodologia, eta/edo prozesuaren luzapenak (prozesua gauzatzeko aurreikusitako epean izandako atzerapenak) aldatzea ekarri duen aldaketa oro egin aurretik. Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziari dagokio proposatutako aldaketak onartzea. Aldatzeko eskabidea onartzen ez bada, erakunde esleipendunak prozesuarekin jarraitu beharko du hasieran ezarritako baldintzen arabera.

24. artikulua.– Jarraipen-sistema.

1.– Prozesu bakoitzean Jarraipen Batzorde Misto bat ezarriko da prozesuaren garapena aztertzeko. Batzorde hori Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziako bi ordezkari (bi ordezkari horietako bat Batzordearen presidentea izango da eta bestea idazkaria), generoaren erreferente den pertsona eta kanpoko pertsona bideratzaileak osatuko dute. Batzorde hori gutxienez bi aldiz bilduko da prozesuak irauten duen bitartean. Ezohiko bilerekin dagokien, batzordekideak egoki deritzotenean bildu ahal izango dira.

2.– Finantziarioa prozesuaren diruz lagun daitezkeen bi faseetarako, hots, Partaidetza Diagnostikorako eta genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikorako bada, honako jarraipen-sistema hau ezarriko da:

a) Diru-laguntzaren bigarren ordainketa jasotzeko baldintza gisa, erakunde esleipendunak tarteko txosten narratibo-finantzario bat aurkeztu beharko du, baita landutako partaidetza-diagnostikoaren laburpen berrazalea ere. Alderdi narratiboa txosten deskriptiboa da; bertan prozesuaren egoera adieraziko da, eta alde finantzarioan egindako gastuen ordainagiriak aurkeztuko dira. Gastu horiek ezarritako ehuneko iristen direnean, dagokion ordainketa egingo da. Une horretan

Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, determinarán, previa tramitación del oportuno expediente incoado al efecto y audiencia a la entidad interesada por un período de quince días, que el órgano competente de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo propondrá al Director o Directora de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo la rescisión de la ayuda, con pérdida de la subvención y la obligación de reintegrar a la Tesorería General del Gobierno Vasco en el plazo de dos meses las cantidades percibidas, más los correspondientes intereses legales que correspondan, sin perjuicio de las demás acciones que procedan, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre y el Decreto Legislativo 1/1997.

Artículo 23.– Modificaciones en el proceso de cambio organizacional pro-igualdad.

La entidad adjudicataria deberá remitir solicitud de autorización a la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, previamente a la realización de toda modificación que implique cambios de la persona física o jurídica facilitadora externa; de la composición del Grupo Interno de Género; de la persona nombrada como Referente por la organización; cambios en la metodología a emplear; y/o prórrogas del proceso (retrasos en la ejecución prevista del mismo) Corresponde a la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo aprobar las modificaciones propuestas. En caso de que la solicitud de modificación sea rechazada, la entidad adjudicataria deberá continuar con el proceso en los términos establecidos inicialmente.

Artículo 24.– Sistema de seguimiento.

1.– Se establecerá en cada proceso una Comisión Mixta de seguimiento para analizar el desarrollo del mismo. Esta Comisión estará compuesta por dos representantes de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, uno de los cuales ejercerá la presidencia de la Comisión, ejerciendo el otro la Secretaría de la misma; la persona Referente de género y la persona facilitadora externa. Dicha Comisión se reunirá al menos dos veces durante el proceso. De manera extraordinaria, las personas miembros de la Comisión se podrán reunir cuando lo estimen oportuno.

2.– En caso de que la financiación sea para las dos fases subvencionables del proceso, esto es Diagnóstico participativo y Plan de Acción Estratégico pro-igualdad de género, el sistema de seguimiento establecido será el siguiente:

a) La entidad adjudicataria deberá aportar, como requisito para acceder al segundo pago de la subvención, un informe narrativo y financiero intermedio, acompañado de un Resumen ejecutivo del Diagnóstico participativo elaborado. La parte narrativa es un informe descriptivo en el que se indicará la situación del proceso y en la parte financiera se incluirán los justificantes de gastos incurridos que, cuando alcancen el porcentaje fijado, dará lugar al pago correspondiente. En este mo-

gingo da lehen bilera Jarraipen Batzorde Mistoarekin, prozesuaren egoera elkarrekin balioesteko eta Planaren lanketaren hurrengo fasea aurkezteko. Bilera hori nahitaezko betekizuna izango da bigarren ordainketa izapidetzeko.

b) Erakunde esleipendunak, halaber, azken txosten narratibo-finantzarioa aurkeztu beharko du. Txosten horretan jasotako diru-laguntza guztiaren % 100 justifikatuko da. Txosten hori entregatzeko epea 6 hilabetekoa izango da, prozesua amaitzen den egunetik zenbatzen hasita. Une horretan Jarraipen Batzorde Mistoaren bigarren bilera egingo da; bertan genero-berdintasunaren aldeko Ekintza Plan Estrategikoa aurkeztuko da. Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziak, halaber, bilera bat egingo du, dagokion deialdi bakoitzean finantzatutako prozesu guztiak amaitzen direnean, parte hartu duten erakundeek egindako Planak aurkez ditza ten jendearen aurrean eta elkarrekin.

3.- Finantziarioa genero-berdintasunaren aldeko Plan Ekintza Estrategikoa egiteko soilik bada, 23.2.b) artikuluan proposatutakoari jarraituko zaio.

25. artikulua.– Kontrola.

1.- Berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesu bat egitea eta hura kudeatzea gauzatzen ari den bitartean aztertu ahal izango dute Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziako langileek edo Etxebizitza eta Gizarte Gaietako Sailak izendatzen dituen beste pertsona batzuek. Azken kasu horretan, langileek Sailean edo EAEko Administrazioako beste organo batzuetan jarduten badute, arlo horretako eskuduntzen esparruan jardun behar dute; Administrazio horretatik kanpoko langileak badira, berriz, legez ezarritako bitartekoek legez esleitu behar diote kontrol-eginkizun hori.

2.- Erakunde eskatzaileak Kontrol Ekonomikoko Bulegoari eta Herri Kontuen Euskal Auzitegiari dagokion deialdiaren kargura jasotako diru-laguntzei buruzko informazioa ematera behartuta daude, beren eginkizunak gauzaterakoan eskatzen badiete.

3.- Prozesua nola ari den garatzen egiaztatu nahi izanez gero, erakunde esleipendunak bermeak eta erraztasunak emango ditu ekintza egiten ari den tokira eta higiezinetara sartzeko, baita ekintzari dagozkion liburuak, kontuak eta egiaztatgiak ikusteko ere.

V. KAPITULUA EBALUAZIOA

26. artikulua.– Kanpoko ebaluazioa.

1.- Erakunde esleipendunek onartzen dute dekretu honen bidez finantzatutako prozesuak amaitu ondoren horien gaineko ebaluazioa egitea. Ebaluazio hori Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziak koordinatuko

mento tendrá lugar la primera reunión de la Comisión Mixta de Seguimiento, para valorar conjuntamente el estado del proceso y presentar la fase siguiente de elaboración del Plan. Esta reunión se considera requisito indispensable para la tramitación del segundo pago.

b) La entidad adjudicataria deberá aportar también un informe final narrativo y financiero, en el cual se justifique el 100% del total de la subvención recibida. El plazo de entrega de este informe será de 6 meses a contar desde la fecha de finalización del proceso. En este momento se realizará la segunda de las reuniones de la Comisión Mixta de Seguimiento, en la cual se presentará el Plan de Acción Estratégico pro-igualdad de género. La Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo a su vez organizará una reunión, una vez finalizados todos los procesos financiados en cada convocatoria correspondiente, para que las organizaciones participantes presenten pública y conjuntamente los Planes elaborados.

3.- En caso de que la financiación sea exclusivamente para la elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-igualdad de género, se seguirá lo planteado en el artículo 23.2.b).

Artículo 25.– Control.

1.- La realización y gestión de un proceso de cambio organizacional pro-igualdad podrá ser examinada durante su ejecución por el personal de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo u otras personas que designe el Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales. En este último caso, si se tratara de personal que pertenece al mismo Departamento u a otros órganos de la Administración de la CAPV, este ha de actuar en el ámbito de sus competencias en esta materia; si se tratara de personal externo a esta Administración, ha de tener legalmente asignada esa función revisora por los medios legalmente establecidos.

2.- Las entidades solicitantes quedan además obligadas a facilitar a la Oficina de Control Económico y al Tribunal Vasco de Cuentas Públicas la información que les sea requerida en el ejercicio de sus funciones respecto de las subvenciones recibidas con cargo a la correspondiente convocatoria.

3.- Cuando se proceda a una verificación del desarrollo del proceso, la entidad adjudicataria garantizará y facilitará el acceso al lugar de la acción y a sus inmuebles, así como a los libros, cuentas y documentos justificativos correspondientes.

CAPÍTULO V EVALUACIÓN

Artículo 26.– Evaluación externa.

1.- Las entidades adjudicatarias aceptan que los procesos financiados por el presente Decreto puedan ser evaluados una vez finalizados. Esta evaluación, será coordinada por la Agencia Vasca de Cooperación para

du, baina helburu horretarako kontratatutako kanpoko lantalde edo pertsona batek egingo du.

2.– Ebaluazio horren xedea honako hau da: parte hartu duten erakundeen esperientziak zein izan diren eta dekretuak ezarritakoa prozesuetan nola gauzatu den jakitea, baita ondorengo urteetan egokitzeko premia ote dagoen balioestea ere.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Garapen Lankidetzarako Euskal Agentziaren jarduerak martxan jartzen ez diren bitartean, eta ekainaren 19ko 5/2008 Legearen lehen xedapen gehigarrian horretarako ezarritako epeari jarraiki, dekretu honetan adierazitako kudeaketa-lanak Garapen Lankidetzarako Zuzendaritzak egingo dituela ulertuko da.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.– Dekretu honetan aurreikusita ez dagoenerako, honako hauek aplikatuko dira: azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutako EAEko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateginaren VI. tituluko aurreikuspenak, eta Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legea.

Bigarrena.– Dekretu honen aurka, administrazioarekiko auzi-errekurtoa jar daiteke EAEko Auzitegi Nagusiko Administrazioarekiko Auzietako Salaren aurrean, bi hilabeteko epean, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita, Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautzen duen uztailaren 13ko 29/1998 Legearen 10.1.b) eta 46.1 artikuluetan ezarritakoaren arabera.

Hirugarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunean jarriko da indarrean dekretu hau.

Vitoria-Gasteizen, 2008ko azaroaren 25ean.

Lehendakaria,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Etxebizitza eta Gizarte Gaietako sailburua,
JAVIER MADRAZO LAVÍN.

el Desarrollo, pero realizada por un equipo o persona externa contratada para tal fin.

2.– El objeto de esta evaluación es conocer cuáles han sido las experiencias de las organizaciones participantes, qué plasmación ha tenido lo establecido por el Decreto en los distintos procesos y valorar la necesidad de reajustes para años consecutivos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En tanto no se produzca la puesta en marcha e inicio de las actividades de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, en atención al plazo que para ello establece la Disposición adicional primera de la Ley 5/2008, de 19 de junio, se entenderá que las tareas de gestión del Decreto serán realizadas por la Dirección de Cooperación al Desarrollo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.– En lo no previsto en este Decreto, serán de aplicación las previsiones del Título VI del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, y la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Segunda.– Contra el presente Decreto las personas interesadas podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, conforme a lo establecido en los artículos 10.1.b) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Tercera.– El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 25 de noviembre de 2008.

El Lehendakari,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

El Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales,
JAVIER MADRAZO LAVÍN.