

OTRAS DISPOSICIONES

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

5067

RESOLUCIÓN de 9 de noviembre de 2012, del Secretario General de la Presidencia, por la que se convocan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género para 2012.

El Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género (BOPV n.º 235, de 09-12-2008), establece en su artículo 10 que, por Orden del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales, se procederá a la convocatoria de las ayudas, 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. Por su parte, el artículo 9 del citado Decreto dispone que el órgano gestor será la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, y su artículo 15 que el Director o Directora de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo resolverá la concesión o denegación de las ayudas solicitadas.

No obstante, por lo que se refiere a la competencia para realizar la convocatoria, tras la creación, regulación y entrada en funcionamiento de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (Ley 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo; Decreto 95/2010, de 23 de marzo, por el que se aprueba su Reglamento de Organización y Funcionamiento; y Decreto 310/2010, de 23 de noviembre, por el que se regula el inicio de actividades de la Agencia), así como tras la asignación a la Presidencia del Gobierno del área de actuación consistente en la cooperación al desarrollo y la adscripción a dicha Presidencia del ente público de derecho privado Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (Artículos primero y segundo del Decreto 6/2011, de 18 de enero del Lehendakari, de segunda modificación del Decreto 4/2009, de 8 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la CAPV y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos), corresponde realizar esta convocatoria de subvenciones al Secretario General de la Presidencia.

En cuanto a la gestión de las citadas ayudas y resoluciones que hayan de dictarse o convenios que hayan de formalizarse a tal efecto, la competencia corresponde a la Directora de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (Artículo 11.2 de la Ley 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo; y artículo 11.1 del Decreto 95/2010, de 23 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo).

Por último, indicar que la presente convocatoria recibió el Visto Bueno del Consejo Rector de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, en sesión celebrada el 13 de enero de 2012. Al respecto, señalar que, tras la entrada en funcionamiento de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (Decreto 310/2010, de 23 de noviembre, por el que se regula el inicio de actividades de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo), las funciones que legalmente venía desempeñando la Comisión Gestora del FOCAD, corresponden ahora al Consejo Rector (Artículo 10 de la Ley 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo; y artículo 10 del Decreto 95/2010, de 23 de marzo, por el que se aprueba el

viernes 16 de noviembre de 2012

Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo).

En su virtud,

RESUELVO:

Artículo 1.– Objeto.

El objeto de la presente Resolución es convocar, para el presente ejercicio 2012, las ayudas a procesos de cambio organizacional pro-equidad reguladas por el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

Artículo 2.– Dotación económica.

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

Dicho importe global podrá ser modificado, teniendo en cuenta la cuantía total de las ayudas solicitadas, en función de las disponibilidades presupuestarias no agotadas que resulten de la ejecución de otros programas de ayudas de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo y con carácter previo a la resolución de las mismas. De dicha circunstancia se dará publicidad en el BOPV mediante resolución de la Directora de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

Artículo 3.– Presentación de solicitudes.

Las solicitudes deberán presentarse, en el plazo de 1 mes a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el BOPV, en cualquiera de los modos previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según los modelos normalizados que se contienen en los anexos V y VI de la presente Resolución, dirigiéndose a:

Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.
c/ Navarra, 2
01007 Vitoria-Gasteiz

A las solicitudes deberá acompañarse la documentación que figura en el anexo VIII de la presente Resolución.

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

Artículo 4.– Puntuación del procedimiento concursal.

Las solicitudes que reúnan todos los requisitos establecidos en el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, se valorarán conforme a los baremos establecidos en los anexos I, II, III y IV de la presente Resolución y la selección de las entidades que han de resultar adjudicatarias se efectuará en aplicación de las previsiones contenidas en los artículos 2.1 y/o 14 del Decreto referido.

viernes 16 de noviembre de 2012

Artículo 5.– Firma del convenio.

Tras la aprobación de la subvención se procederá a la firma de un convenio entre la Directora de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo y la entidad adjudicataria, por cada una de la subvenciones concedidas, conforme al modelo que figura en el anexo VII.

DISPOSICIONES FINALES

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

Segunda.– Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Secretario General de la Presidencia, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de su publicación en el BOPV, o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de la Resolución en el Boletín Oficial del País Vasco.

Tercera.– La presente Resolución surtirá efectos desde el día siguiente a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 9 de noviembre de 2012.

El Secretario General de la Presidencia,
JOSÉ MANUEL SALINERO FEIJOO.

ANEXO I

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

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

1.– EXPERIENCIA (hasta 45 puntos):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.– FORMACIÓN (hasta 45 puntos):

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

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

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

3.– La persona física o jurídica externa acredita la realización de un postgrado en alguna de las dos materias anteriormente referidas (10 puntos).

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

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

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

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

2.– La persona física o jurídica externa acredita la realización de un mínimo de 100 horas de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres (10 puntos).

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

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

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

viernes 16 de noviembre de 2012

2.– La persona física o jurídica externa acredita la realización de un mínimo de 100 horas de formación en metodologías participativas y gestión de procesos participativos (5 puntos).

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

3.– HOMOLOGACIÓN (hasta 10 puntos):

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

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

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

ANEXO II

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

1.– METODOLOGÍA PARTICIPATIVA (hasta 60 puntos):

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

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

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

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

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

2.– Si no se emplean metodologías participativas o no se argumenta adecuadamente su pertinencia, la solicitud quedará excluida.

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

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

2.– Si no se explica suficientemente cómo se pretende lograr una alta participación en todo el proceso, la solicitud quedará excluida.

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

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

2.– Si no se detalla adecuadamente la participación en cada una de las fases del proceso, la solicitud quedará excluida.

2.– COHERENCIA Y VIABILIDAD DE LA PROPUESTA (hasta 40 puntos):

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

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

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

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

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

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

c) Cronograma (hasta 10 puntos):

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

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

3.– No se presenta cronograma (0 puntos).

ANEXO III

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

1.– INFORMACIÓN SOBRE LAS OCHO ÁREAS TEMÁTICAS ESTABLECIDAS (hasta 60 puntos. Criterio excluyente):

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

b) Si el diagnóstico presentado no ofrece información suficiente de las ocho áreas temáticas definidas, la solicitud quedará excluida.

2.– PARTICIPACIÓN DE PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN (hasta 20 puntos):

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

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

3.– METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS (hasta 20 puntos. Criterio excluyente):

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

b) Si no se garantiza el empleo de metodologías participativas en el proceso de elaboración del diagnóstico, la solicitud quedará excluida.

ANEXO IV

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

1.– METODOLOGÍA PARTICIPATIVA (hasta 60 puntos):

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

- 1.– Se desarrollan suficientemente las técnicas de investigación a emplear en el proceso de elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género (hasta 15 puntos).
- 2.– No se han desarrollado suficientemente las técnicas de investigación a emplear (0 puntos).

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

- 1.– Se emplean metodologías participativas y se argumenta adecuadamente su pertinencia para el proceso de elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género (hasta 15 puntos).
- 2.– Si no se emplean metodologías participativas o no se argumenta adecuadamente su pertinencia, la solicitud quedará excluida.

c) Garantía de niveles de participación (hasta 30 puntos. Criterio excluyente):

- 1.– Se explica suficientemente a nivel metodológico cómo se pretende, en el proceso de elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad, mantener la participación de todos los departamentos y estructuras de la organización que han participado en el diagnóstico de género (hasta 30 puntos).
- 2.– Si no se explica suficientemente cómo se pretenden mantener los niveles de participación, la solicitud quedará excluida.

2.– COHERENCIA Y VIABILIDAD DE LA PROPUESTA (hasta 40 puntos):

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

- 1.– La propuesta cuenta con recursos humanos, técnicos y materiales bien descritos y suficientes para llevar a cabo la misma (hasta 15 puntos).
- 2.– No cuenta con recursos humanos, técnicos y materiales suficientes para llevar a cabo la propuesta (0 puntos).

b) Líneas Estratégicas (hasta 15 puntos. Criterio excluyente):

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

2.– Si no se define cómo se van a recoger acciones en las tres Líneas Estratégicas definidas, la solicitud quedará excluida.

c) Cronograma (hasta 10 puntos):

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

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

3.– No se presenta cronograma (0 puntos).

ANEXO V

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

(Solicitud de financiación de Diagnóstico participativo de género y de Plan de Acción Estratégico pro-equidad).

DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE:

Entidad solicitante (nombre oficial):

Dirección / Sede Social:

Teléfono/Fax:

Correo electrónico:

NIF:

Persona apoderada (cargo):

Firma asumiendo la responsabilidad de la solicitud:

Persona Responsable de la Solicitud:

Teléfono de la Persona Responsable de la Solicitud:

DURACIÓN:

Fecha prevista de inicio:

Fecha prevista de finalización:

Período total de ejecución (en meses):

FINANCIACIÓN:

Coste total:

Coste servicios de facilitación del Diagnóstico Participativo de Género:

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

viernes 16 de noviembre de 2012

EQUIPO DINAMIZADOR:

Persona o entidad propuesta como dinamizadora externa:

Firma de la persona o entidad propuesta como dinamizadora externa:

Persona nombrada como Referente de Género de la entidad solicitante:

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

1.– Justificación e impacto esperado.

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

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

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

viernes 16 de noviembre de 2012

2.– Metodología participativa.

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

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

3.– Plan de trabajo.

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

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

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

4.– Cuadro presupuestario.

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

5.– Sistema de seguimiento.

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



ANEXO VI

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

(Solicitud de financiación de Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género).

DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE:

Entidad solicitante (nombre oficial):

Dirección / Sede Social:

Teléfono/Fax:

Correo electrónico:

NIF:

Persona apoderada (cargo):

Firma asumiendo la responsabilidad de la solicitud:

Persona Responsable de la Solicitud:

Teléfono de la Persona Responsable de la Solicitud:

DURACIÓN:

Fecha prevista de inicio:

Fecha prevista de finalización:

Período total de ejecución (en meses):

FINANCIACIÓN:

Coste total:

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

EQUIPO DINAMIZADOR:

Persona o entidad propuesta como dinamizadora externa:

Firma de la persona o entidad propuesta como dinamizadora externa:

Persona nombrada como Referente de Género de la entidad solicitante:

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

1.– Justificación e impacto esperado.

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

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

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

viernes 16 de noviembre de 2012

2.– Diagnóstico participativo de género.

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

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

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

3.– Metodología participativa.

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

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

viernes 16 de noviembre de 2012

4.– Plan de trabajo.

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

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

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

5.– Cuadro presupuestario.

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

6.– Sistema de seguimiento.

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

viernes 16 de noviembre de 2012

ANEXO VII

**CONVENIO A SUSCRIBIR ENTRE LA AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN
PARA EL DESARROLLO Y LA ENTIDAD ADJUDICATARIA PARA CADA
UNA DE LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS**

En Vitoria-Gasteiz, a de 2012.

COMPARCEN:

De una parte,, de ahora en adelante denominada Entidad Adjudicataria, con NIF, representada por, como Representante Legal de la Entidad Adjudicataria, y,

De otra,, en calidad de Director/a de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

MANIFIESTAN:

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

CLÁUSULAS:

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

Segunda.– **(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)** La Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo abonará la cantidad de XXX euros en dos pagos. El primero, del 60% del importe de la subvención, en el momento de la suscripción del presente convenio. El segundo, del 40% del importe de la subvención, previo informe y justificación documental de la realización del 40% de la subvención concedida. El presupuesto total aprobado del proceso es de 350.000 euros.

Segunda.– **(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)**. La Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo abonará la cantidad de XXX euros, en un único pago, por el importe total de la subvención, en el momento de la suscripción del presente convenio.

Tercera.– La Entidad Adjudicataria:

- Cumplirá el presente convenio y la normativa vigente según el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, así como la Resolución de 9 de noviembre de 2012, del Secretario General de la Presidencia, por la que se convocan las citadas ayudas.

- Presentará los informes de seguimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 24, del Decreto 197/2008, de 25 de noviembre.
- Solicitará a la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo modificación sustancial del proceso en caso de pretender cualquiera de los siguientes cambios, tal y como establece el artículo 23 del Decreto regulador antes mencionado:
 - Cambios de la persona física o jurídica externa.
 - Cambios en la composición del Grupo Interno de Género.
 - Cambio de la persona nombrada como Referente por la organización.
 - Cambios en la metodología a emplear.
 - Prórrogas del proceso (retrasos en la ejecución prevista del mismo).
- Informará de los cambios no sustanciales que se produzcan en los diversos informes de seguimiento.

Cuarta.– La Entidad Adjudicataria utilizará la cuenta bancaria XXXXXX (deben indicar los 20 dígitos) como cuenta específica para la gestión de la presente subvención de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

Quinta.– La Entidad Adjudicataria comunica que la fecha de inicio del Proceso será la XX/XX/XXXX (insertar la fecha de inicio real), fecha que, en caso de cambio respecto a la del modelo de formulación, debe ser posterior a la firma del presente convenio y anterior al 31 de diciembre de 2012.

Sexta.– La Entidad Adjudicataria acepta que los procesos financiados puedan ser evaluados una vez finalizados, siguiendo lo establecido por el artículo 26 del Decreto 197/2008, de 25 de noviembre. Esta evaluación será coordinada por la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, pero realizada por un equipo o persona externa contratada para tal fin.

Y para que así conste a los efectos oportunos lo firma en el lugar y fecha del encabezamiento

Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo: Fdo.: Director/a de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo	Entidad Adjudicataria: Fdo.: XXXXXX
---	---

ANEXO VIII

RELACIÓN DE DOCUMENTACION QUE HA DE APORTARSE

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

10.–	Declaración jurada o responsable indicando el compromiso de la entidad solicitante de hacer pública su participación en el proceso de cambio organizacional pro-equidad (artículo 6 del Decreto 197/2008, de 25 de noviembre).	
11.–	Documento que acredite el uso no sexista del lenguaje en la documentación generada a lo largo del proceso, así como en las memorias e informes que se elaboren (artículo 6 del Decreto 197/2008, de 25 de noviembre).	
	Persona física o jurídica externa:	
12.–	Documento que recoja el compromiso y la voluntad de la persona física o jurídica externa de participar en el proceso de formación organizado por la Dirección de Cooperación al Desarrollo de Gobierno Vasco (artículo 2.1 del Decreto 197/2008, de 25 de noviembre).	
13.–	Documentación relativa a la persona física o jurídica externa: currículum y documentación considerada necesaria para acreditar los aspectos recogidos en los criterios de baremación del anexo I.	
	Solicitud de financiación exclusiva para el Plan de Acción Estratégico pro-equidad:	
14.–	Copia del Diagnóstico participativo de género de la entidad solicitante.	
15.–	Memoria detallada del proceso de elaboración del mismo, poniendo especial hincapié en acreditar las metodologías empleadas y la participación en el mismo, siguiendo los criterios de baremación establecidos en el anexo III.	