

# DISPOSICIONES GENERALES

## LEHENDAKARITZA

### 1818

*DECRETO 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las 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.

Asimismo, la Ley 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, establece, entre sus funciones, el apoyo y la asistencia a los agentes de cooperación y señala que estas funciones deben llevarse a cabo teniendo en cuenta el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres de manera activa.

Por su parte, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, insta a la incorporación de la perspectiva de género en las entidades que reciban subvenciones de los poderes públicos vascos.

Partiendo de estas premisas, el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, reguló las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género. Estos procesos tienen como fin eliminar las desigualdades de género que existen en las entidades de cooperación mediante la adopción de acciones que transformen los modos de hacer y pensar internos.

Estas transformaciones no sólo hacen referencia a aspectos formales o de estructura de las entidades, sino que están ligadas a cambios en la cultura organizacional. Esta última se entiende como el conjunto de creencias compartidas que generan expectativas, delimitan lo aceptado y valorado en el funcionamiento de la organización, y definen lo considerado femenino y masculino dentro de la misma. Por lo tanto, se trata de cambios que deben ser promovidos y aprehendidos dentro de las entidades, por lo que resulta imprescindible la implicación de todo el personal en los procesos.

Transcurridos varios años desde su aprobación, los aprendizajes derivados de la resolución de varias convocatorias, así como las recomendaciones surgidas a raíz de una evaluación del instrumento normativo, constatan la necesidad de llevar a cabo una nueva regulación del programa de ayudas. Esta regulación parte de la misma premisa que el Decreto anterior; es decir, que la incorporación de la perspectiva de género en la actividad de las entidades sólo es posible si esta perspectiva forma parte de la naturaleza interna de las propias organizaciones. Por lo tanto, el nuevo instrumento normativo mantiene el mismo marco conceptual, que se ha revelado como adecuado, pero aspira a profundizar en su puesta en práctica. Adicionalmente, se adaptan los aspectos de procedimiento, funcionamiento y gestión del programa de ayudas a la realidad organizativa de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

Entre las modificaciones que se incluyen hay que destacar la ampliación del tipo de actuaciones de cambio organizacional que pueden ser subvencionadas, las cuales, hasta la fecha, comprendían la elaboración del Diagnóstico Participativo de Género y del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género y que ahora se completa con las acciones relativas a la implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género y a la evaluación de su ejecución.

lunes 9 de abril de 2018

Por otro lado, también se establecen nuevos requisitos para la viabilidad de las distintas actuaciones que constituyen los procesos de los cambios organizacionales. Entre estas exigencias cabe destacar las siguientes:

- La obligatoriedad de incluir, al menos, una acción relacionada con la cultura organizacional en los planes para evitar que no se aborde esa dimensión.
- La participación obligatoria de las direcciones de las entidades en el grupo interno de género con el fin de legitimar e impulsar los procesos.
- El compromiso que deben adquirir las entidades de mantener las estructuras de género -referente y grupo interno- durante todas las fases del proceso para evitar que decaigan.
- La posibilidad de que las entidades puedan imputar una parte del salario de la persona referente con cargo a las ayudas para apoyar el compromiso con los procesos internos a favor de la igualdad de género.

En definitiva, con la actualización de algunos de los aspectos del programa de ayudas se pretende reforzar la apuesta por la consecución de la igualdad en las organizaciones de cooperación para el desarrollo y ofrecer un instrumento eficaz para poder profundizar en los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

En su virtud, a propuesta del Lehendakari, previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el 27 de marzo de 2018,

DISPONGO:

## CAPÍTULO I

### OBJETO DE LAS SUBVENCIONES

#### 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 para el desarrollo a través de la financiación de Diagnósticos Participativos de Género, de Planes de Acción Estratégicos pro-equidad de Género y de la implementación y evaluación de los Planes de Acción Estratégicos pro-equidad de Género.

2.– Los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género se definen como la reflexión y puesta en marcha de acciones en el seno de las organizaciones para transformar los modos de hacer y pensar existentes con el objetivo de eliminar las desigualdades de género que se pueden producir en todos los niveles de funcionamiento de las entidades: estrategias, estructuras, sistemas de trabajo, políticas, cultura organizacional, etc.

#### Artículo 2.– Actuaciones financiadas.

1.– De las cuatro fases en las que se dividen los procesos de cambio organizacional podrán ser objeto de subvención hasta un máximo de dos en los siguientes términos:

a) La realización del Diagnóstico Participativo de Género y la elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género.

– Aquellas entidades que dispongan de un Diagnóstico Participativo de Género que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 3.a) podrán solicitar financiación únicamente para la elabo-

ración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género, siempre que no hayan transcurrido más de dos años entre la fecha de realización del diagnóstico y la fecha de presentación de la solicitud.

b) La implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género y su evaluación posterior.

– Aquellas entidades que ya hayan implementado el plan en los términos fijados en el artículo 3.c) podrán solicitar financiación únicamente para la evaluación de su implementación, siempre que no haya transcurrido un año entre la fecha de finalización de la ejecución del plan y la fecha de la presentación de la solicitud.

– En todo caso la implementación del Plan de Acción Estratégico debe iniciarse en un plazo no superior a los seis meses desde la aprobación del mismo.

2.– A los efectos previstos en el presente Decreto se tendrán en consideración las siguientes definiciones:

a) El Diagnóstico Participativo de Género, que 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.

b) El Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género describe el enfoque, las directrices y las acciones que se impulsarán para eliminar las desigualdades de género detectadas en el diagnóstico, desarrollar la transversalidad de género e impulsar el empoderamiento de las mujeres en el seno de las organizaciones.

c) La implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género consiste en la puesta en marcha de las medidas contenidas en el mismo y que dan respuesta a las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

d) La evaluación de la implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género se define como la actividad programada y sistemática que, con enfoque de género, y sirviéndose preferentemente de una metodología participativa, valora la pertinencia, eficacia, eficiencia, sostenibilidad e impacto del plan estratégico, así como la participación del personal en las acciones pro-equidad, aportando aprendizajes, conclusiones y recomendaciones dirigidas a la toma de decisiones futuras que permita una mejora continua de las entidades de cooperación.

Artículo 3.– Requisitos de los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

Las propuestas de cambio organizacional pro-equidad de género que presenten las entidades vascas de cooperación deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Diagnóstico Participativo de Género.

1.– Debe realizar un análisis destinado a detectar las desigualdades de género en la organización, incorporando la perspectiva de género y en base al Marco de Tichy. Concretamente, el diagnóstico tiene que examinar las siguientes dimensiones y áreas de la entidad:

– Políticas: documentos rectores que definen los valores de la organización y enmarcan sus actuaciones.

- Trayectoria de trabajo previo pro-equidad: factores influyentes, esfuerzos realizados, dificultades, amenazas, fortalezas y oportunidades del trabajo pro-equidad de género realizado.

- Cultura organizacional: tipología de poder, noción de trabajo y empleo, modelo de masculinidad hegemónica y otros factores.

- Procesos internos de trabajo: división de tareas y responsabilidades, procedimientos, procesos de planificación y coordinación del trabajo.

- Toma de decisiones: sistemas, procesos y pautas que describen cómo se participa y cómo se establecen las prioridades.

- Comunicación y aprendizaje: canales de información, espacios de comunicación y formas de adquisición de conocimientos relativos a la promoción de la perspectiva de género en el trabajo de la organización.

- Gestión de las personas: selección y gestión del equipo humano de la organización, definición de funciones y responsabilidades, formación, promoción y medidas de conciliación.

- Actitudes: comportamientos o posicionamientos de la organización ante el proceso de cambio organizacional pro-equidad, resistencias, significados otorgados a las actuaciones planificadas.

2.– Para la realización del diagnóstico deberán utilizarse metodologías participativas y adoptarse medidas que garanticen la intervención del personal de la entidad.

#### b) Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género.

1.– El plan de acción estratégico debe establecer medidas concretas y estructuradas de transformación de las desigualdades de género en la entidad y contar con las siguientes características:

- Vinculación directa con la realidad organizacional expuesta en el diagnóstico y relación directa y argumentada con sus resultados.

- Determinará las acciones pro-equidad orientadas a la disminución de las desigualdades de género detectadas, incorporará la transversalidad de género e impulsará el empoderamiento de las mujeres de la organización. Al menos una de las acciones fijadas deberá estar relacionada con la dimensión de cultura organizacional.

- Periodo de ejecución de las acciones contenidas en el plan no inferior a 24 meses.

2.– El Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género dispondrá de la siguiente estructura:

- Marco teórico de referencia, resumen de los problemas priorizados a partir del diagnóstico y estrategia adoptada para su resolución.

- Objetivos específicos.

- Resultados esperados.

- Acciones pro-equidad previstas para alcanzar los resultados.

- Indicadores -tanto cuantitativos como cualitativos- de proceso y finales sobre los objetivos y resultados establecidos.

- Cronograma de ejecución.

- Recursos humanos y materiales necesarios para la realización de cada una de las acciones.

- Indicación de las personas y áreas responsables de llevar a cabo las acciones previstas.
- Presupuesto estimado.
- Sistema de seguimiento y evaluación del propio plan.

c) Implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género.

1.– La implementación del Plan de Acción pro-equidad de Género requiere de la disposición de un plan elaborado y, en su caso, de un diagnóstico previo, que cumplan los requisitos previstos en los apartados a) y b) precedentes.

2.– Debe determinar las acciones para las que se solicita financiación, que podrán ser intercambios de experiencias, publicaciones, sistematizaciones y formaciones. En el caso de las formaciones, éstas deben centrarse en las carencias o necesidades de la entidad y en aspectos vinculados a los procesos organizacionales pro-equidad y quedan excluidas las formaciones genéricas o de inserción de la perspectiva de género en las iniciativas de cooperación.

d) Evaluación de la implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género.

1.– La evaluación debe analizar, valorar y dar recomendaciones sobre el diseño, la puesta en práctica y los resultados del Plan de Acción Estratégico Pro-equidad de Género.

2.– Asimismo describirá los resultados y el impacto de las acciones dirigidas a la eliminación de las desigualdades de género, la transversalidad de género y al impulso del empoderamiento de las mujeres.

Artículo 4.– Plazos de ejecución.

1.– El plazo para la realización del Diagnóstico Participativo de Género y la elaboración del Plan de Acción Estratégico Pro-equidad de Género no podrá ser superior a 24 meses ni inferior a 6 meses. En el caso de que la solicitud de financiación sea exclusivamente para la elaboración del Plan, el plazo no podrá ser superior a 9 meses ni inferior a 6 meses.

2.– Para la Implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género y su evaluación:

a) En el supuesto de que la subvención cubra la totalidad de la ejecución del Plan, este plazo no podrá ser superior a 36 meses ni inferior a 27 meses.

b) En el caso de que la subvención cubra parte de la ejecución del Plan, este plazo no podrá ser inferior a 18 meses.

c) En el caso de que la financiación solicitada sea exclusivamente para la evaluación, el plazo no podrá ser superior a 6 meses.

3.– No obstante, la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, a solicitud de la entidad beneficiaria, podrá ampliar los plazos mencionados hasta un máximo de 6 meses, en razón de circunstancias sobrevenidas relacionadas con el desarrollo del proceso, previa resolución motivada del Director o Directora de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

Artículo 5.– Recursos económicos.

1.– El importe de los fondos que se asignen a las convocatorias de ayudas que se regulan en el presente Decreto deberá respetar las previsiones que al respecto se determinen en el Plan Director de Cooperación para el Desarrollo que esté en vigor en cada momento.

2.– La cuantía determinada para cada una de las fases subvencionables de los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género se especificará en la correspondiente resolución de convocatoria.

3.– El importe que no pueda ser asignado a alguna de las fases del proceso por no alcanzar el número suficiente de éstas la puntuación mínima exigida, por no reunir los requisitos exigidos, o por no haberse recibido suficientes solicitudes para la dotación presupuestaria disponible, podrá destinarse a otra de las fases subvencionables del proceso.

4.– Si tras producirse la asignación mencionada en el apartado anterior quedase algún importe sin asignar por no haberse recibido suficientes solicitudes, éste podrá destinarse a otros programas de ayudas del mismo ejercicio presupuestario de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

Artículo 6.– Cuantía de las ayudas.

La cuantía máxima a subvencionar por entidad solicitante, para cada una de las fases de los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, es la siguiente:

1) Para la realización del Diagnóstico Participativo de Género y la elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género, hasta 42.000 euros.

2) Para la elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género, hasta 16.000 euros.

3) Para la implementación y evaluación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género, hasta 40.000 euros.

4) Para la evaluación de la implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género, hasta 7.000 euros.

## CAPÍTULO II

### ENTIDADES BENEFICIARIAS

Artículo 7.– Acceso a la subvención.

1.– Para tener acceso a las ayudas las entidades solicitantes deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Estar inscritas formalmente en el Registro de Agentes de Cooperación para el Desarrollo de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

b) Contar, al menos, con una plantilla de tres personas contratadas en la entidad.

c) Designar a una persona de la entidad como referente del proceso de cambio organizacional.

d) Conformar un grupo interno de género, compuesto por personas de la organización, que impulse y dinamice el proceso de cambio pro-equidad. El grupo tiene que ser representativo de las distintas áreas de la organización, siendo obligatoria la participación de al menos una persona de la Junta o Patronato en el mismo.

e) Establecer un sistema específico y concreto de liberación de funciones para la persona referente, el grupo interno de género y el personal de la organización participante en el proceso

f) Socializar en el seno de la entidad las implicaciones del proceso y dar a conocer los pasos que se van dando, tanto a nivel interno como en el entorno de la organización.

g) Garantizar la permanencia a lo largo de todo el proceso tanto de la persona referente como del grupo interno de género.

h) No podrán ser beneficiarias de estas ayudas las entidades en las que concurra alguna de las circunstancias previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2.– Los requisitos previstos en el apartado 1 se acreditarán de la siguiente manera:

a) La acreditación del requisito previsto en el apartado a) será verificado de oficio por el órgano gestor de las ayudas previo el consentimiento expreso de la persona representante de la entidad solicitante. En caso de no constar este consentimiento, o si no puede ser verificado de oficio por el órgano gestor, se podrá requerir a la persona la documentación necesaria que acredite el mismo.

b) La acreditación del requisito previsto en el apartado b) se realizará presentando copia digitalizada de los contratos laborales

c) Los requisitos previstos en los apartados c), d), e), f) y g) deberán determinarse en el modelo normalizado de solicitud.

d) El órgano gestor de las ayudas verificará automáticamente el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la correspondiente Hacienda Foral y las obligaciones de pago con la Seguridad Social, establecidas en el artículo 13.2.e) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. No obstante, la persona representante de la entidad solicitante podrá denegar expresamente este consentimiento implícito en la solicitud de ayuda, en cuyo caso deberá aportar la correspondiente certificación.

e) Para acreditar el cumplimiento del resto de las circunstancias referidas en el apartado 1.h) precedente, la entidad solicitante deberá presentar, en el momento de formular la solicitud de la ayuda, una declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

### CAPITULO III

#### GASTOS SUBVENCIONABLES

Artículo 8.– Gastos subvencionables.

1.– En el caso de que solicite financiación para la realización del Diagnóstico Participativo de Género y para la elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-igualdad de Género, los gastos subvencionables son los siguientes:

a) Servicios de facilitación para el diagnóstico: los gastos de contratación de una o varias personas físicas o jurídicas, externas a la entidad solicitante.

b) Servicios de facilitación para el plan: los gastos de contratación de una o varias personas físicas o jurídicas, externas a la entidad solicitante.

c) Costes laborales de la persona referente del proceso de cambio organizacional: el salario y los gastos sociales de la persona referente de la entidad. El porcentaje máximo imputable será el 50% de la dedicación al proceso financiado.

d) Costes indirectos: los gastos en los que incurre la entidad beneficiaria relacionados con la gestión y seguimiento de los procesos de cambio organizacional pro-equidad. El porcentaje máximo imputable será el 10% del importe total de los costes directos de la subvención.

2.– En el supuesto de que sólo se solicite financiación con el fin de elaborar el plan no se contemplarán los gastos del servicio de facilitación del diagnóstico.

3.– En el caso de que se solicite financiación para la implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género y su posterior evaluación los gastos subvencionables son los siguientes:

a) Formación: gastos derivados de formaciones puntuales en los términos establecidos en el artículo 3.

b) Viajes y estancias para el intercambio de experiencias: los gastos derivados de la realización de viajes, alojamiento y manutención de personas de la CAE, así como de otras personas que sea necesario invitar a la CAE, para participar en experiencias de intercambio de procesos organizacionales pro-equidad.

c) Publicaciones y sistematizaciones: la contratación de servicios y personal relacionados con estos conceptos. En el caso del material generado, la entidad beneficiaria deberá hacer constar el apoyo del Gobierno Vasco, con inclusión visible de la imagen corporativa de éste y el subtítulo de «Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo», siempre en base a las indicaciones técnicas oportunas.

d) Costes laborales de la persona referente del proceso de cambio organizacional: el salario y los gastos sociales de la persona referente de la entidad. El porcentaje máximo imputable será el 50% de la dedicación al proceso financiado.

e) Servicio de evaluación externa: los gastos de contratación de una o varias personas físicas o jurídicas, externas a la entidad solicitante.

f) Costes indirectos: los gastos en los que incurre la entidad beneficiaria relacionados con la gestión y seguimiento de los procesos de cambio organizacional pro-equidad. El porcentaje máximo imputable será el 10% del importe total de los costes directos de la subvención.

4.– En el supuesto de que se solicite financiación sólo para evaluar la implementación del plan únicamente podrán imputarse los gastos relativos al servicio de evaluación externa y los costes indirectos.

5.– Justificación de gastos: los costes se justificarán mediante factura, salvo en el caso de los costes laborales, que serán justificados mediante la presentación de las nóminas correspondientes.

#### Artículo 9.– Subcontratación.

1.– La entidad beneficiaria podrá concertar con terceros la ejecución de la actividad subvencionada hasta un límite máximo del 50% del importe de la actividad subvencionada, sumando los precios de todos los subcontratos.

2.– En todo caso, será de aplicación a la entidad beneficiaria y a la contratista los límites y obligaciones establecidos en el artículo 29 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

## CAPÍTULO IV

### PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE LAS AYUDAS

Artículo 10.– Procedimiento de concesión de las ayudas.

Las ayudas se adjudicarán mediante el procedimiento de concurso, de conformidad con el proceso de selección y los criterios de valoración determinados en el presente Decreto. En todo caso sólo serán seleccionadas aquellas solicitudes que, reuniendo todos los requisitos establecidos, superen los 50 puntos –sobre 100–, hasta cubrir, como máximo, el límite de la dotación presupuestaria establecida en la resolución de la convocatoria correspondiente. Si la cantidad solicitada en la última solicitud para la que existiera dotación presupuestaria es inferior al remanente existente según dicha dotación, se podrá proceder a efectuar una aprobación parcial de la solicitud.

Artículo 11.– Tramitación electrónica.

1.– La tramitación del procedimiento se llevará a cabo exclusivamente utilizando medios electrónicos, de manera que las entidades solicitantes interesadas habrán de solicitar, consultar y realizar todos los trámites vía telemática.

2.– En cuanto al procedimiento e instrucciones para la utilización de medios electrónicos, se procederá conforme a lo establecido en la resolución de la convocatoria correspondiente.

Artículo 12.– Convocatoria.

1.– Las ayudas se convocarán con carácter periódico mediante Resolución del Director o Directora de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

2.– En la Resolución de la convocatoria habrá de constar el objeto de la convocatoria, la dotación de las ayudas, el importe máximo de cada una de las fases subvencionables, la designación de las personas integrantes de la Comisión de Selección, así como el modo y plazo de presentación de solicitudes.

3.– La Resolución de convocatoria se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco y, para el general conocimiento, en [www.elankidetza.euskadi.net](http://www.elankidetza.euskadi.net) y en [www.euskadi.net](http://www.euskadi.net)

Artículo 13.– Subsanación de defectos en las solicitudes.

Si las solicitudes de subvención no vinieran cumplimentadas en todos sus términos o no fueran acompañadas de toda la documentación señalada en el artículo 7, la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo requerirá a la entidad interesada 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 desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en los artículos 21 y 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 14.– Órgano de gestión de las ayudas.

Corresponderá al Servicio de Coordinación Técnica de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo la realización del análisis técnico y las tareas de gestión de las ayudas.

#### Artículo 15.– Comisión de Selección.

1.– La valoración de las solicitudes, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 16, será realizada por una Comisión de Selección que estará integrada por las siguientes personas:

a) La persona Responsable de Coordinación Técnica de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, a quien corresponderá la presidencia.

b) Dos personas Técnicas Superiores de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, una de las cuales desempeñará funciones de secretaría de la Comisión.

2.– La resolución de convocatoria podrá prever sustituciones para los casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal.

3.– La Comisión de Selección podrá contar, en su caso, con el asesoramiento de personas técnicas especialistas, los cuales participarán en ella, con voz pero sin voto.

4.– Cualquier acuerdo que adopte la comisión requerirá el voto favorable de la mayoría de sus personas miembros. En caso de empate, la persona que desempeñe la presidencia tendrá voto de calidad.

#### Artículo 16.– Criterios de valoración.

1.– Para la realización del Diagnóstico Participativo de Género y la elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género los criterios serán los siguientes:

a) La calidad de la propuesta presentada (hasta 60 puntos). Analizando: el conjunto de medidas que asegurarán la participación del personal de la entidad en el proceso (máximo 30 puntos); la idoneidad de las estructuras de género propuestas (máximo 25 puntos) y el plan de trabajo previsto (máximo 5 puntos).

b) La idoneidad de la persona o personas que realizan la dinamización externa (hasta 40 puntos). Analizando: la formación en el ámbito de la igualdad, cooperación para el desarrollo y metodologías participativas (máximo 15 puntos); la experiencia de trabajo en organizaciones sociales, en elaboración de diagnósticos y planes de igualdad y en la gestión de procesos similares (máximo 15 puntos); si cuentan con la homologación de Emakunde como entidades consultoras para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades (máximo 10 puntos).

2.– Estos criterios serán los mismos en el caso de las entidades que ya dispongan de un Diagnóstico Participativo de Género que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 3.

3.– Para la implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género y su evaluación posterior los criterios serán los siguientes:

a) La calidad de la propuesta presentada (hasta 70 puntos). Analizando: la justificación y descripción de las acciones para las que se solicita acompañamiento externo (máximo 15 puntos); la viabilidad técnica y económica de dichas acciones, en cuanto a recursos, metodología calendario y presupuesto (máximo 40 puntos) y la descripción general de la evaluación (máximo 15 puntos)

b) La idoneidad de la persona o personas que realizan el acompañamiento externo (hasta 30 puntos). Analizando: la formación en el ámbito de la igualdad, cooperación para el desarrollo, metodologías participativas y evaluación con perspectiva de género (máximo 12 puntos); la experiencia de trabajo en organizaciones sociales, en elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, en la gestión de procesos similares y en evaluaciones con perspectiva de género (máximo 12 puntos);

si cuentan con la homologación de Emakunde como entidades consultoras para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades (máximo 6 puntos).

4.– En el caso de las entidades que ya hayan ejecutado el plan y soliciten financiación exclusivamente para la evaluación de su ejecución los criterios serán los siguientes:

a) La calidad de la propuesta de evaluación (hasta 60 puntos). Analizando: la utilización de metodologías participativas para realizarla (máximo 20 puntos) y la descripción de los términos de referencia presentados (máximo 40 puntos).

b) La idoneidad de la persona o personas evaluadoras (hasta 40 puntos). Analizando: la formación en el ámbito de la igualdad, cooperación para el desarrollo, metodologías participativas y evaluación con perspectiva de género (máximo 16 puntos); la experiencia de trabajo en organizaciones sociales, en elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, en la gestión de procesos similares y en evaluaciones con perspectiva de género (máximo 16 puntos); si cuentan con la homologación de Emakunde como entidades consultoras para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades (máximo 8 puntos).

5.– Aquellas solicitudes que, tras su valoración, superen los 50 puntos serán ordenadas de mayor a menor, según la puntuación obtenida, y el resultado de esta baremación será trasladada al Director o Directora de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo.

Artículo 17.– Resolución de adjudicación.

1.– El Director o Directora de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, a la vista de la propuesta formulada por la Comisión de Selección, adoptará la correspondiente resolución por la que se conceden o deniegan las ayudas solicitadas.

2.– Contra dicha resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la presidencia de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3.– La resolución deberá dictarse y ser notificada a las entidades interesadas en el plazo de seis meses, a contar desde el día de la publicación de la correspondiente convocatoria. Asimismo la resolución será publicada, para general conocimiento, en el Boletín Oficial del País Vasco, en [www.elankidetza.euskadi.eus](http://www.elankidetza.euskadi.eus) y en [www.euskadi.eus](http://www.euskadi.eus)

4.– Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa, las entidades solicitantes podrán entender desestimadas sus solicitudes, a los efectos previstos en el artículo 25 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 18.– Aceptación de la ayuda.

1.– La entidad beneficiaria dispondrá de un plazo de 10 días para aceptar la ayuda concedida.

2.– El documento de aceptación de la ayuda, que se remitirá junto con la resolución de adjudicación de la ayuda, contendrá los siguientes datos:

a) Las fechas de inicio y fin definitivas del proceso de cambio organizacional aprobado.

b) El importe de la ayuda y la forma de pago.

c) El número de cuenta bancaria.

lunes 9 de abril de 2018

3.– En el caso de que la entidad beneficiaria no suscriba el documento de aceptación de la ayuda, la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo entenderá que la subvención no ha sido aceptada.

4.– Las entidades beneficiarias de las subvenciones reguladas en el presente Decreto deberán cumplir las obligaciones establecidas en el artículo 50.2 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, así como las obligaciones contenidas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Artículo 19.– Abono de las ayudas.

1.– En caso de que la subvención concedida sea para las fases de realización del Diagnóstico Participativo de Género y la elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género, esta se abonará en los siguientes plazos:

- a) Un primer pago de hasta el 60% del importe de la subvención tras la aceptación de la ayuda.
- 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 la fase de elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género, esta se abonará en un único pago por la totalidad de la subvención concedida tras la aceptación de la ayuda.

3.– En caso de que la subvención concedida sea para las fases de implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género y su evaluación posterior, esta se abonará en los siguientes plazos:

- a) Un primer pago de hasta el 60% del importe de la subvención tras la aceptación de la ayuda.
- 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.

4.– En caso de que la subvención concedida sea exclusivamente para la fase de evaluación de la implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género, esta se abonará en un único pago por la totalidad de la subvención concedida tras la aceptación de la ayuda.

## CAPITULO V

### JUSTIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Artículo 20.– Incumplimientos.

La constatación de la existencia de cualquier supuesto de incumplimiento de las condiciones que motivaron la concesión de la ayuda dará lugar de conformidad y en los términos establecidos en el Decreto legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, y el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre, por el que se regula el régimen general de garantías y reintegros de las subvenciones con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi y se establecen los requisitos, régimen y obligaciones de las Entidades Colaboradoras que participan en su gestión, a la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco las cantidades percibidas más los intereses de demora que procedan, sin perjuicio de las demás acciones que

procedan. Más específicamente, serán causa de reintegro los hechos y las situaciones contenidas en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

#### Artículo 21.– Procedimiento de reintegro.

El procedimiento para la devolución de la subvención concedida, en el supuesto de incumplimiento de las condiciones y/u obligaciones establecidas, se ajustará a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre, que determina lo siguiente:

a) El Director o Directora de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo comunicará a la entidad beneficiaria la iniciación del procedimiento y las causas que lo fundamentan, concediendo un plazo de 15 días hábiles para que formule las alegaciones que estime oportunas.

b) Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que se hubieran realizado, se pondrá fin al procedimiento por resolución del Director o Directora de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

c) Si la resolución estimase la existencia de incumplimiento, declarará la pérdida del derecho a la percepción de la subvención y la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco las cantidades ya percibidas más los intereses legales que resultaren de aplicación, en el plazo máximo de dos meses, a contar desde su notificación. Este plazo se considerará como período voluntario.

d) La falta de reintegro en el período voluntario será puesta en conocimiento del Órgano competente del Departamento de Hacienda y Economía del Gobierno Vasco, a fin de que se proceda por la vía de apremio, según lo dispuesto en la normativa legal aplicable.

e) El plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento para la resolución de las ayudas concedidas por incumplimiento de las normas aplicables, regulado en el presente artículo, será de doce meses.

#### Artículo 22.– Compatibilidad con otras subvenciones.

La concesión de las presentes ayudas será compatible con la obtención de cualesquiera otras que pudieran recibirse con cargo a fondos públicos o privados para el mismo fin. No obstante, en el caso de que el importe total de las ayudas recibidas para el mismo fin, más la cantidad de la subvención otorgada en la presente convocatoria, sea superior a su coste final total se reducirá en la cantidad correspondiente al exceso el importe de la ayuda concedida.

#### Artículo 23.– Modificaciones en el proceso de cambio organizacional pro-equidad de género.

1.– La entidad beneficiaria deberá remitir solicitud de autorización a la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo previamente a la realización de toda modificación que implique cambios sustanciales respecto a la dinamización, la composición del grupo interno de género, la persona referente del proceso, la metodología a emplear, los objetivos y resultados previstos, las prórrogas del proceso y las variaciones en cada una de los gastos subvencionables en más de un 20% respecto a las cantidades subvencionadas.

2.– La Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo resolverá sobre las modificaciones propuestas, y en caso de que la solicitud de modificación sea rechazada, la entidad beneficiaria deberá continuar con el proceso en los términos establecidos inicialmente.

Artículo 24.– Sistema de seguimiento y justificación.

1.– En cada proceso financiado se establecerá una Comisión Mixta de seguimiento para analizar el desarrollo del mismo, que estará compuesta, al menos, por una persona en representación de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, otra en representación de la entidad beneficiaria y otra en representación de la dinamización externa. Dicha Comisión se reunirá al inicio de cada proceso y varias veces a lo largo de su desarrollo, en los términos que se señalan a continuación.

2.– En el caso de que la financiación sea para la realización del Diagnóstico Participativo de Género y la elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género:

a) La entidad adjudicataria deberá aportar, como requisito para acceder al segundo pago de la subvención, un informe narrativo y financiero intermedio, acompañado 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 momento 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 concedida, incluyendo los justificantes de gastos incurridos. 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-equidad de Género.

3.– En el supuesto de que la subvención sea sólo para la elaboración del Plan de Acción Estratégico Pro-equidad de Género, se seguirá el mismo sistema de seguimiento que se determina en el artículo 24.2.b).

4.– En el caso de que la financiación sea para la implementación del Plan de Acción Estratégico Pro-equidad de Género y su evaluación posterior:

a) La entidad adjudicataria deberá aportar, como requisito para acceder al segundo pago de la subvención, un informe narrativo y financiero intermedio, acompañado de una memoria de la implementación del Plan de Acción Estratégico Pro-equidad de Género 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 momento tendrá lugar la primera reunión de la Comisión Mixta de Seguimiento, para valorar conjuntamente el estado del proceso y presentar la fase siguiente de evaluación de la implementación del Plan de Acción Estratégico Pro-equidad de Género. 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 concedida, incluyendo los justificantes de gastos incurridos. 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 la evaluación de la implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género.

5.– En el supuesto de que la subvención sea sólo para la evaluación de la implementación del Plan de Acción Estratégico Pro-equidad de Género, se seguirá lo planteado en el artículo 24.4.b).

6.– En cualquier caso, la Comisión podrá reunirse tantas veces como sus integrantes consideren oportuno.

#### Artículo 25.– Control.

1.– La realización y gestión del proceso de cambio organizacional pro-equidad de género podrá ser examinada durante su ejecución por el personal de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

2.– Las entidades beneficiarias 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 beneficiaria garantizará y facilitará el acceso al lugar de la acción y a sus inmuebles, así como a los libros, cuentas y documentos justificativos correspondientes.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las ayudas o subvenciones contempladas en el presente Decreto estarán sujetas al Reglamento (CE) n.º 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado a las ayudas de minimis (DOUE, L n.º 352, de 24-12-2013). Estas ayudas son calificadas de minimis, puesto que ninguna ayuda total concedida a una persona jurídica o física determinada superará los 200.000 euros, durante cualquier periodo de tres ejercicios fiscales. Se considera que por debajo de este límite las ayudas no afectan al comercio o no falsean la competencia y por consiguiente no entran dentro del ámbito de aplicación del 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En tanto no esté en funcionamiento el Registro de Agentes de Cooperación para el Desarrollo de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el requisito relativo a la inscripción en el mismo se entenderá cumplimentado mediante la presentación por parte de las entidades solicitantes de la documentación que acredite que:

- a) Es una organización con personalidad jurídica y capacidad legal para actuar.
- b) Carece de ánimo de lucro.
- c) Tiene la cooperación para el desarrollo como uno de los fines de la entidad, según sus estatutos o documentos aprobados por la misma.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el 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, así como cualquier otra disposición de igual o inferior rango que se oponga a lo dispuesto en el presente Decreto.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**

En todo lo no previsto en este Decreto será de aplicación la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, así como la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**

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 27 de marzo de 2018.

El Lehendakari,  
IÑIGO URKULLU RENTERIA.