

CONVOCATORIA GBA 2022

2022ko GBA DEIALDIA

PRESENTACIÓN
AURKEZPENA

Vitoria-Gasteiz, 2022ko irailaren 21ean

Gai zerrenda – Orden del día

- ❖ Aurkezpena // Presentación
- ❖ GBA prozesuak zer diren gogoratzen // Recordando qué son los procesos GBA
- ❖ 2018ko Dekretuaren ezaugarri nagusiak // Principales características Decreto 2018
- ❖ Convocatoria GBA 2022 Deialdia
- ❖ Non ari zareten fokua jartzen erakundeak // Dónde estáis poniendo el foco las entidades
- ❖ Galderak, zalantzak, azalpenak // Preguntas, dudas, aclaraciones

Sobre procesos de cambio organizacional pro-equidad de género

❖ **Objetivo del instrumento:**

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

Sobre procesos de cambio organizacional pro-equidad de género

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

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

Sobre procesos de cambio organizacional pro-equidad de género

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

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

Sobre procesos de cambio organizacional pro-equidad de género

❖ Qué se busca:

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

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

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

Novedades del Decreto (2018)

- Obligatoriedad de incluir en los Planes pro-equidad de género la menos 1 acción relacionada con la cultura organizacional,
- Participación obligatoria de las direcciones en el Grupo de Género,
- Compromiso de mantener las estructuras de género,
- Posibilidad de imputar parte del salario de la persona referente de género,
- Ampliación fases subvencionables: Implementación + Evaluación (salvedad sólo Evaluación)
- Se acotan las acciones subvencionables en fase Implementación (*equilibrio entre apoyo eLankidetz y compromiso organizacional*):
 - Formación (vinculada a carencias/necesidades detectadas, a procesos GBA, NO genéricas),
 - Intercambio experiencias,
 - Sistematizaciones, publicaciones.
- Actualización de las cantidades de subvención).

Novedades del Decreto (2018)

❖ CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA DIAGNÓSTICO Y PLAN:

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

1.1.- Metodologías participativas (hasta 30 puntos):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Novedades del Decreto (2018)

❖ CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA SÓLO PLAN:

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

Novedades del Decreto (2018)

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

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

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

Relacionadas con los ejes de: disminución desigualdades, empoderamiento mujeres, transversalidad género. Deben dar respuesta a las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

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

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

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

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

Descripción acciones; Idoneidad estructuras de género propuestas.

Metodologías participativas; cómo lograr alta participación.

Relación actividad/medios y costes.

Plan de trabajo.

Sostenibilidad del proceso.

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

Novedades del Decreto (2018)

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

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

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

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

2.3.- Homologación por parte de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer de la persona física o jurídica externa como consultora homologada en materia de igualdad de mujeres y hombres (hasta 6 puntos).

Novedades del Decreto (2018)

❖ CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA SÓLO EVALUACIÓN:

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

1.1.- Metodologías participativas (hasta 20 puntos):

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

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

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

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

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

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

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

Elementos principales convocatoria GBA 2022

❖ Normativa aplicable:

- Resolución de convocatoria 29 julio de 2022
- Decreto 40/2018, de 27 de marzo
- Decreto 140/2018, de 9 de octubre, por el que se crea y regula el Registro de Agentes de Cooperación para el Desarrollo de la Comunidad Autónoma de Euskadi (*)
- Ley 39/2015 de procedimiento administrativo (plazos)

❖ Presupuesto: 433.000 €

- Para Diagnósticos y Planes: 210.000 €
- Para sólo Planes: 16.000 €
- Para Implementación y Evaluación: 200.000 €
- Para sólo Evaluación: 7.000 €

Elementos principales convocatoria GBA 2022

- ❖ **Subvención máxima por línea subvencional (Decreto 2018):**
 - Para Diagnóstico y Plan: 42.000 €
 - Para sólo Plan: 16.000 €
 - Para Implementación y Evaluación: 40.000 €
 - Para sólo Evaluación: 7.000 €

- ❖ **NO se requiere cofinanciación.**

- ❖ **Fondos máximos por entidad (todas las convocatorias 2022): 2.989.000,00 €**

- ❖ **Modalidad presentación solicitudes: Tramitación**
electrónica

Calendario previsto

- ❖ **Publicación BOPV:** 21 de septiembre de 2022
- ❖ **Plazo de presentación solicitudes:** 1 mes
22 de septiembre al 21 de octubre (ambos incluidos)
- ❖ **Envío de cartas de subsanación:** octubre/noviembre
- ❖ **Resolución concesión BOPV:** diciembre
- ❖ **Recordatorio para adjudicatarias:** Aceptación de la ayuda* previo al pago

* Plazos regulados por la Ley 39/2015

Instancia formalizada (formatos 2022)

1.- Solicitud: sede electrónica .

<https://www.euskadi.eus/egoitza-elektronikoa/>

<http://www.elankidetza.euskadi.eus/x63-homev7/eu/>



Documentos de ayuda:

Manual y videos para tramitación electrónica

Listado de códigos de entidades Registradas en eLankidetza

Documento incidencias informáticas

Importante: Atención a Titular/Representante

INCIDENCIAS INFORMÁTICAS 945016838

Instancia formalizada (formatos 2022)

2.- Propuesta(s) Técnica(s): formulario word. OJO! Modelo diferenciado para la fase para la que se pide subvención (4 modelos). N° máximo de palabras: **NO hay**



Modelo D+P



Modelo sólo P



Modelo I+E



Modelo sólo E

3.- Presupuesto: formulario Excel. OJO! Único modelo, rellenar las partidas subvencionables posibles para cada línea subvencional.



Presupuesto

Listado de anexos: obligatorios y méritos

Documento de ayuda: Para organizar los anexos acorde a la instancia normalizada. Recoge su carácter (obligatorio o mérito)

[Lista Anexos 2022](#)

Modelos disponibles (en su caso)

- Documento para la acreditación de representación legal

Importante: comprimir los archivos para evitar problemas en la subida de los mismos

Errores Comunes

SOLICITUD – INSTANCIA NORMALIZADA:

- ✓ Declaración responsable de que ha solicitado o está percibiendo alguna ayuda para el mismo objeto y finalidad procedente de cualquier Administración Pública o entes públicos o privados. Los datos deben desarrollarse en el presupuesto.
- ✓ Declaración responsable de que ha recibido ayuda bajo el régimen de minimis durante los tres últimos años fiscales (2020-2022)
- ✓ Fecha de inicio (*posterior a 22 septiembre y anterior a 31 dic*)

ANEXOS:

- ✓ Copia de contratos laborales que acreditan que la entidad cuenta, al menos, con tres personas contratadas
- ✓ Presenta CV y documentación acreditativa de la consultora externa.
- ✓ Presenta CV y documentación acreditativa de la persona referente de género de la entidad.

Aviso a Navegantas

- Incidencias: intentar hacerlo en horario laboral, dificultad si se hace en base a pantallazos.
- Revisar, antes de enviar Solicitud, las direcciones a donde quieren que enviemos las Notificaciones y Avisos (emails)

Los Avisos son de cortesía (no “*recibirlos*” no exime del cumplimiento del requerimiento)



Evolución 2018-2021

Fases subvencionables	2018		2019		2021		2022
	Nº propuestas recibidas	Nº propuestas aprobadas	Nº propuestas recibidas	Nº propuestas aprobadas	Nº propuestas recibidas	Nº propuestas aprobadas	Estimación nº propuestas
Diagnóstico + Plan	6	5	6	3	7	2	5
Sólo Plan	1	1	0	0	1	1	1
Implementación + Evaluación	5	3	2	1	7	4	5
Sólo Evaluación	0	0	1	1	1	0	1
Dotación convocatoria	290.000,00 €		250.000,00 €		250.000,00 €		433.00,00 €

Propuestas de GBA 2018, 2019, 2021

Formación:

- ✓ Cuidados.
- ✓ Comunicación feminista.
- ✓ Reflexión sobre poderes en la organización.
- ✓ Herramientas para un modelo de relaciones horizontales y toma decisiones. Liderazgos transformadores.
- ✓ Capacidades para la facilitación y acompañamiento de grupos.
- ✓ Diversidad sexual y de género en cooperación, educación y a nivel organizacional.
- ✓ Formación y elaboración Protocolo Acoso.
- ✓ Masculinidades.
- ✓ Organizaciones habitables.

Propuestas de GBA 2018, 2019, 2021

Intercambio de experiencias:

- ✓ Debate sobre organizaciones habitables: sostenibilidad de las militancias y participación equitativa.
- ✓ Con otras organizaciones (Setem, Mugarik, CENDIPP, Flora Tristán, etc.)
- ✓ Prácticas feministas y procesos GBA con EntrePueblos y Lafede de Catalunya.
- ✓ De la experiencia del grupo de hombres (en la Coordinadora ONGD Euskadi, sede central, grupo masculinidades Zipristintzen)

• **Sistematización/Publicaciones:**

- ✓ Aprendizajes procesos pro-equidad de socias y aliadas.
- ✓ Del trabajo con el grupo de hombres.
- ✓ Sistematización sobre lecciones aprendidas, puntos positivos, conclusiones.



Propuestas de GBA 2018, 2019, 2021

Metodologías, enfoques:

- Cruce de metodologías (GBA y IAP-investigación/acción/participación), aprendizaje organizacional, enfoque sistémico, marco de Tichy como base.
- Crítica, emancipadora y feminista, colaborativa, rotativa y con enfoque de derechos, interseccional, inspirada en metodologías feministas de la educación popular desde la perspectiva del aprendizaje colectivo, cuidando los espacios también informales como parte de la propuesta pedagógica.
- Enfoque de género, de diversidad sexual y de interseccionalidad (otros feminismos, decoloniales, comunitarios, transfeminismos, ecofeminismos, no hegemonicos).
- Evaluación bajo la metodología de la Teoría del Cambio, además de apoyarse en otros enfoques como metodología feminista, interseccionalidad, inclusión y participación, etc.

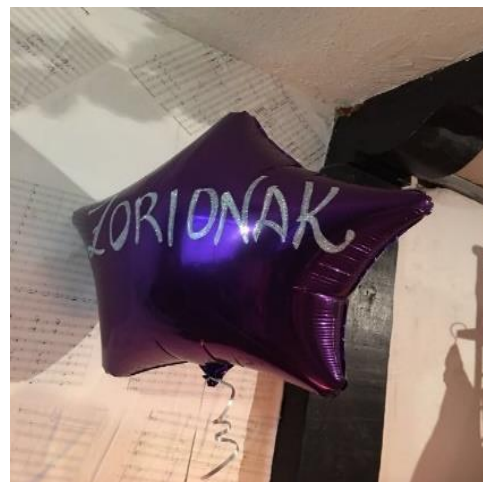


Bukatzeko... vídeos que recogen el “espíritu” de los procesos GBA

<https://reaseuskadi.eus/mediateka/equipo-b-video-completo/#more-2127>

<https://www.youtube.com/watch?v=9PavlcY7Sck>

Lortutakoa ospatu *Celebrar lo logrado*



Bidea ibiliz egiten da
Se hace camino al andar

INCIDENCIAS INFORMÁTICAS

945016838

DUDAS/CONSULTAS CONVOCATORIA

Consultas generales: Nagore Fradejas Corral
n-fradejascorral@elankidetza.eus
945 01 81 23

Consultas técnicas: Edurne Bengoechea Sorozabal
e-bengoechea@elankidetza.eus
945 01 55 18