

**GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DE  
CLÁUSULAS DE IGUALDAD  
DE MUJERES Y HOMBRES EN  
SUBVENCIONES, AYUDAS,  
BECAS Y PREMIOS**

Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura.

Noviembre 2016.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>RAZONES PARA LA INCORPORACIÓN</b> .....	<b>3</b>
Marco normativo vigente.....	3
Persistencia y aumento de las desigualdades .....	5
Tendencia en la doctrina jurídica de la Administración .....	6
<b>EL PROCEDIMIENTO DE INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS</b> .....	<b>7</b>
Reflexiones y análisis previos. ....	7
Procedimiento de Incorporación.....	8
Introducción .....	8
Objeto.....	9
Requisitos de admisión.....	10
Criterios de valoración.....	11
Obligaciones .....	12
<b>ANÁLISIS DE CONSECUENCIAS</b> .....	<b>14</b>
<b>ANEXO: EJEMPLOS</b> .....	<b>16</b>

## INTRODUCCIÓN

La promulgación de *la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco* y de *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, al introducir el concepto de transversalidad de género en todas las actividades de las Administraciones Públicas, ha generado el espacio para la incorporación de cláusulas de igualdad en los procedimientos administrativos de subvenciones, ayudas, becas y premios como una fórmula de avanzar en el compromiso de las personas físicas y jurídicas con la igualdad y lograr de esta forma que el gasto realizado mediante estos procedimientos tenga un efecto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.

Este breve manual, resultado del proceso formativo realizado por la Unidad Administrativa para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco para promover la obtención de conocimientos y destrezas del personal encargado de elaborar convocatorias de subvenciones, ayudas, becas y premios, pretende guiar el proceso de reflexión que sostenga la incorporación de cláusulas de igualdad.

La finalidad última del mismo es la de incidir en el avance de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito educativo de Euskadi.

## RAZONES PARA LA INCORPORACIÓN

Las principales razones que justifican la inclusión de cláusulas de igualdad en las subvenciones, ayudas, becas y premios se fundamentan en los siguientes elementos:

- ✓ Marco normativo vigente.
- ✓ Persistencia y aumento de las desigualdades.
- ✓ Tendencia en la doctrina jurídica de la Administración.

### Marco normativo vigente

Las leyes de igualdad mencionadas en la introducción, la autonómica y la estatal, recogen en sus principios generales (art. 3.4 y 14.2, respectivamente) la integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que se establezca en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres<sup>1</sup>.

La introducción de la dimensión transversal supone un avance respecto a la concepción de la igualdad como igualación de derechos al pasar a considerarse un principio informador de todas las actuaciones de los Poderes Públicos.

La incorporación del principio de igualdad en lo que se refiere a las subvenciones, ayudas, becas y premios<sup>2</sup> aparece regulada en varios artículos de las leyes mencionadas:

#### ***Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco:***

- Los principios generales de la Ley (artículo 3), la adecuación de las estadísticas y estudios (artículo 16), la utilización de un uso no sexista del lenguaje (artículo 18.4) y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión (artículo 23) son de aplicación tanto a los poderes públicos vascos como a las entidades privadas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos (artículo 2.3).
- Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres, entre otros, en los programas subvencionables (artículo 18).
- La normativa que regula las subvenciones incluirá, entre los criterios de adjudicación, uno que valore la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada y entre los requisitos que deberán reunir las entidades beneficiarias de

<sup>1</sup> Se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

<sup>2</sup> Las ayudas, becas y premios se asimilan a las subvenciones en cuanto a la normativa de aplicación, siguiendo el apartado 7 de la exposición de motivos del 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: "...De esta manera quedan recogidas las entregas de fondos públicos...que carezcan de regulación específica..., tales como las ayudas de emergencia social, las becas y ayudas al estudio, los premios y otras ayudas..."

subvenciones se valorará la trayectoria de las mismas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres (artículo 20.2).

- Las normas que regulen los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, deben incluir una cláusula por la que se garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres (artículo 20.5)
- Las administraciones públicas vascas podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en los órganos de dirección (de asociaciones, y organizaciones) en los que estén infrarrepresentadas (artículo 24),
- La prohibición a los poderes públicos vascos de conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo ni a ninguna persona física o jurídica que haya sido sancionada administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo (artículo 3.1.c) y a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento (artículo 24.2).

***Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:***

- Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones, determinarán los ámbitos en que se puedan incluir en las bases reguladoras la valoración de actuaciones para el logro de la igualdad de mujeres y hombres (artículo 35).

Además de los mandatos normativos derivados de las leyes de igualdad, existen otros recogidos en las leyes específicas dedicadas a las ayudas y subvenciones:

***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:***

- Prohibición de concurrir a las convocatorias de subvenciones y ayudas a las personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (artículo 50).
- Inclusión, entre los criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención, de la integración de la perspectiva de género en el proyecto y la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres (artículo 51. c).<sup>3</sup>
- ***Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones:***  
Prohibición de obtener la condición de entidad beneficiaria o colaboradora de las subvenciones a las personas o entidades que hayan sido sancionadas mediante resolución

---

<sup>3</sup> Introducido como inciso final de la letra c) del artículo 51 por el apartado 2 de la Disposición Final 6ª de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco.

firme con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones conforme a esta u otras leyes que así lo establezcan.

### **Persistencia y aumento de las desigualdades**

---

La principal razón que justifica la inclusión de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en las convocatorias de subvenciones, ayudas, becas y premios, y que ha motivado la necesidad de la regulación normativa señalada en el apartado anterior, es la persistencia, cuando no aumento, de desigualdades de género, a pesar de los avances conseguidos. Además, los años de crisis económica han repercutido negativamente en las mujeres al hacer recaer sobre las unidades de convivencia los efectos de los recortes y ajustes en las políticas sociales.

Las estadísticas de la situación de las mujeres y hombres en diferentes ámbitos en Euskadi son concluyentes respecto a esta realidad<sup>4</sup>. Si centramos la mirada en los ámbitos en los que trabajan las personas a las que va dirigida esta guía se observa:

En la **educación**, se mantiene la concentración de las mujeres en las ramas formativas, tanto de la formación profesional como de la universitaria, de carácter más social asociadas al papel que tradicionalmente les ha sido asignado como cuidadoras y la concentración de los hombres en las ramas más científicas y tecnológicas. Las diferencias de prestigio y reconocimiento de las profesiones relacionadas con unas y otros condicionan su futuro laboral, ofreciendo mayores oportunidades de empleo y mejores condiciones económicas y laborales a estos últimos.

A pesar de que la docencia es una actividad muy feminizada (sobre todo en la enseñanza primaria y secundaria), las mujeres no alcanzan dentro de la comunidad educativa los niveles de poder y de toma de decisiones en la proporción que les correspondería. Sirva como ejemplo, que tres de cada cuatro personas titulares de cátedra universitaria en Euskadi son hombres.

En el ámbito de la I+D+I también persisten las desigualdades en Euskadi, tanto en el personal investigador como en el técnico, tres de cada cuatro personas con estas categorías son hombres.

Incluso en aquellas ramas en las que las mujeres son predominantes en el periodo formativo (ciencias sociales y médicas), cuando se accede al empleo, entre el personal investigador no se mantiene dicho predominio, sino que se da un equilibrio entre los sexos en el nivel de personal técnico y predominan los hombres como investigadores principales. Por contra, en las ingenierías los hombres conservan su mayoría en todos los niveles.

En la **cultura**, los diferentes estudios<sup>5</sup> manifiestan que se dan significativas diferencias de género en este ámbito. Así, dos de cada tres personas ocupadas en el mercado cultural son hombres y en los últimos años de la crisis se ha producido un descenso progresivo de las

---

<sup>4</sup> Para la consulta y obtención de datos sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi ver Eustat.

<sup>5</sup> "Análisis de empresas, empleos y mercado de trabajo en el ámbito cultural. CAE". (2016).

"Análisis de la cadena de valor y propuestas de política cultural". Primer informe sobre el estado de la cultura vasca. CAE 2015.

contrataciones femeninas. La presencia de los hombres en los puestos de decisión es mayoritaria y las mujeres tienen una escasa presencia como galardonadas o incluso como participantes en los comités de selección. A pesar de la existencia de muchas creadoras trabajando, son pocas las que finalmente acceden a premios o convocatorias debido a su escasa visibilidad.

La segregación por sexo que se da en la formación académica, tiene consecuencias importantes en el acceso al **empleo**. Persiste una importante segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. La ocupación de mujeres y hombres sigue estando determinada por la concentración de unas y otros en actividades y sectores que se relacionan con los roles de género y que suponen una mayor temporalidad y parcialidad para las primeras. Junto a ello, la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y decisión sigue siendo escasa. Consecuencia de todo ello es la persistencia de una brecha salarial entre los sexos en todos los sectores de actividad.

Asimismo, los datos muestran que las mujeres tienen una menor tasa de actividad y de ocupación que los hombres, mientras que su tasa de desempleo es mayor. Si en los años más duros de la crisis la brecha entre mujeres y hombres casi desapareció, por la mayor pérdida de empleos masculinos, en los años llamados de la recuperación, está aumentando de nuevo.

### **Tendencia en la doctrina jurídica de la Administración**

---

La doctrina jurídica que se desprende de la actual legislación europea y que se va trasladando a los ámbitos estatal y autonómico, supone un importante cambio respecto a la forma en la que se deben considerar los actos administrativos. Estos no deben ser solo meros actos de gestión de lo público o de compra, sino que deben convertirse en instrumentos que la Administración puede utilizar para alcanzar determinados logros sociales o para completar su papel en la consecución de dichos logros, y entre ellos, la igualdad de mujeres y hombres.

Esto implica que los procedimientos administrativos, entre los que se encuentran las convocatorias de subvenciones, ayudas, becas y premios, se visualicen como una herramienta al servicio de los poderes públicos para el cumplimiento de los fines sociales que son responsabilidad de la Administración.

Esta nueva perspectiva supone una garantía para realizar unos gastos públicos más eficaces ya que los límites que, en los últimos años, está imponiendo el rigor presupuestario en las políticas sociales, podrían ampliarse al incluir cláusulas de este tipo en las convocatorias.

Por último, la integración de los aspectos sociales, en los procedimientos relacionados con las convocatorias de las subvenciones, ayudas, becas y premios, impulsa la corresponsabilidad en el logro del interés general de las entidades que participan en ellas y estimulan cambios en su cultura organizativa favoreciendo su compromiso, entre otros, con la igualdad de mujeres y hombres.

## EL PROCEDIMIENTO DE INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS

En este apartado se señalan las pautas a seguir para incluir cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en las convocatorias de subvenciones, ayudas, becas y premios, siguiendo para ello los pasos que comprende el procedimiento administrativo correspondiente.

Se expondrán en conjunto las fases que comprenden dichos procedimientos al no diferir sustancialmente unos de otros, especificándose, si fuera necesario, algún elemento que resultase exclusivo de alguno de ellos.

### Reflexiones y análisis previos.

---

La inclusión de cláusulas de igualdad de género en las convocatorias de subvenciones, ayudas, becas y premios requiere una serie de reflexiones previas que ayuden a la toma de decisiones relacionadas con la posibilidad de dicha inclusión. Así, en primer lugar cabe preguntarse si se deben incluir y, si la respuesta es afirmativa, qué tipo de cláusulas y en qué fase de las que comprende el procedimiento.

Para ajustar la integración del principio de igualdad a las diferentes convocatorias conviene hacerse una serie de preguntas en relación con:

- **El objeto.** En primer lugar hay que preguntarse cuál es la realidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito objeto de la convocatoria, si hay una presencia equilibrada de ambos sexos y si las mujeres están suficientemente representadas en los puestos de toma de decisiones. Si se detectan desigualdades hay que plantearse qué tipo de barreras o dificultades están impidiendo el acceso de las mujeres o el desarrollo de sus plenas capacidades y si estas barreras están relacionadas con visiones estereotipadas de lo que se espera socialmente de mujeres y de hombres. Se trata, en definitiva, de identificar las desigualdades existentes.
- **La integración del principio de igualdad.** Una vez identificadas las desigualdades hay que reflexionar sobre la posibilidad de utilizar la convocatoria de subvención, ayuda, beca o premio para intervenir a favor de la igualdad en el ámbito del objeto. Lo que se puede incluir para compensar, equilibrar y no perpetuar las desigualdades de género detectadas.

Decidida la posibilidad y la conveniencia de introducir el principio de igualdad en la convocatoria es necesario plantearse en qué apartados concretos de la misma se va a contemplar, teniendo en cuenta las diferentes características de cada uno de ellos. Así, habrá que establecer si se introduce la igualdad de género en el propio objeto o si es el los requisitos de participación, en los criterios de valoración y/o en las obligaciones donde los aspectos relacionados con ella van a estar contemplados, reflexionando sobre las consecuencias que ello conlleva respecto a que dicha inclusión impida la libre concurrencia, que la convocatoria sea impugnada o que quede desierta.

→ **El procedimiento.** Aclaradas las cuestiones anteriores, lo que procede es determinar cómo se van a introducir las cláusulas de igualdad, la formulación que se les debe dar para que resulte la más adecuada al contexto de la convocatoria y en qué apartados pueden ser más relevantes para el avance de la igualdad.

Las desigualdades detectadas en el ámbito objeto de las convocatorias constituyen la fundamentación para la inclusión de cláusulas de igualdad en ellas y debe quedar reflejada en la documentación que inicia la tramitación del expediente.

### Procedimiento de Incorporación

Los siguientes apartados establecen el método y recomendaciones a seguir a la hora de incluir la perspectiva de género en las diferentes partes de las que se compone la convocatoria de subvenciones, ayudas, becas y premios.

#### Introducción

En la introducción, junto a la mención de la normativa que regula la convocatoria, se deben contemplar los mandatos en materia de igualdad contenidos en:

- Las normas relativas a subvenciones, ayudas, becas y premios.
- La legislación sobre igualdad de carácter estatal y autonómico.
- Las leyes del sector o la actividad sobre la que trata la convocatoria.

En el cuadro se recoge un resumen de los mandatos normativos en materia de igualdad:

	MANDATOS	NORMAS <sup>6</sup>
<b>GENERALES</b>	Transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de los poderes públicos.	Ley 4/2005 (art. 3.4) Ley 3/2007 (art. 15)
	Aplicación de los principios generales de la Ley a las entidades beneficiarias de ayudas o subvenciones.	Ley 4/2005 (art. 2.3)
	Adecuación de las estadísticas y estudios (desagregar por sexo los datos referidos a personas).	Ley 4/2005 (art. 16) Ley 3/2007 (art. 14.11)
	Utilización de un lenguaje audiovisual y escrito no sexista.	Ley 4/2005 (art. 18.4) Ley 3/2007 (art. 20)
	Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.	Ley 4/2005 (art. 23) Ley 3/2007 (varios art.)
	Inclusión, de manera activa, del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en los programas subvencionables	Ley 4/2005 (art. 18)
	Adecuación de las subvenciones de las administraciones públicas vascas en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en los órganos de dirección (de asociaciones, y organizaciones) en los que estén infrarrepresentadas (artículo 24).	Ley 4/2005 (art. 24)

<sup>6</sup> Ley 4/2005: Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco.

Ley 3/2007: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

D.L. 1/1997: 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.

Ley 38/2003: Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones.

MANDATOS		NORMAS <sup>6</sup>
ADMISIÓN	Prohibición a los poderes públicos vascos de conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo ni a ninguna persona física o jurídica que haya sido sancionada administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo y a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento.	Ley 4/2005 (art. 3.1.c) y (art. 24.2) D.L. 1/1997 (art. 50) Ley 38/2003
	Inclusión entre los requisitos que deben reunir las entidades beneficiarias de subvenciones la valoración de la trayectoria de las mismas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres	Ley 4/2005 (art. 20. 2)
VALORACIÓN	Determinación en los planes estratégicos de subvenciones, de los ámbitos en los que se puedan incluir en las bases reguladoras, la valoración de actuaciones para el logro de la igualdad de mujeres y hombres	Ley 3/2007 (art. 35)
ADJUDICACIÓN	Inclusión en los criterios objetivos de adjudicación de la integración de la perspectiva de género en el proyecto y de la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.	Ley 4/2005 (art. 20. 2) D.L. 1/1997 (art. 51. c)
OBLIGACIONES	Establecimiento de la obligación de la entidad beneficiaria de aplicar medidas tendentes a promover la igualdad de mujeres y hombres al realizar las actividades objeto de subvención.	Ley 4/2005 (art. 20. 3)
COMPOSICIÓN JURADOS	Inclusión en las normas que regulen los jurados, para la concesión de cualquier tipo de premio, de una cláusula por la que se garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres.	Ley 4/2005 (art. 20. 5)

Además de mencionar los mandatos normativos, en la introducción se deben de explicitar muy brevemente las principales desigualdades de género existentes en el ámbito al que se dirige la subvención, ayuda, beca o premio.

La finalidad que se persigue con la mención a la normativa y a las desigualdades es la de fundamentar sólidamente la inclusión de las cláusulas de igualdad.

### Objeto

La normativa vigente establece la obligación de aprobar unas bases reguladoras que contengan el procedimiento a llevar a cabo para la concesión de subvenciones, ayudas, becas y premios. Si en dichas bases se recoge la integración del principio de igualdad en sus diferentes apartados, será obligatorio contemplarlo en las diferentes convocatorias. Ahora bien, el hecho de que no aparezca dicha integración en las bases reguladoras no impide que se integre en convocatorias específicas.

La legislación relativa a las subvenciones es más permisiva que la de la contratación pública en cuanto a la posibilidad de integrar la perspectiva de género en las diferentes fases que comprenden su concesión ya que no condiciona esta posibilidad al hecho de que la igualdad esté recogida en el objeto.

La inclusión del principio de igualdad en el objeto de la convocatoria debe recogerse siempre en aquellas que tengan un contenido educativo, cultural, social, deportivo, tecnológico, etc., es

decir, en ámbitos en los que existan claras desigualdades. En otro tipo de subvenciones, ayudas, becas y premios deberá valorarse si es posible incluir la perspectiva de género en el objeto o se debe ir incluyendo en otros apartados de manera que se vaya avanzando en el compromiso de las entidades con la igualdad.

La formulación de la cláusula de igualdad en el objeto debe ser más bien general haciendo mención a la reducción de desigualdades o brechas de género, al impacto positivo en la igualdad o a la transversalización de la perspectiva de género y siempre en relación con las desigualdades subyacentes al contenido u objeto de la subvención, ayuda, premio...

### Requisitos de admisión

Los requisitos de admisión están relacionados con las características que se solicita a las asociaciones, entidades u organizaciones para poder presentarse a la convocatoria.

Los requisitos de admisión que se deben de recoger en la convocatoria son de dos tipos:

→ Los relacionados con los motivos de exclusión o prohibición de participación, en cumplimiento de lo que establece la normativa vigente. Dichos motivos deben de estar bien fundamentados explicitando la normativa de aplicación en la convocatoria.

En lo que se refiere a la igualdad de mujeres y hombres dichos motivos son:

- Que la asociación haya sido sancionada administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo.
- Que la organización o entidad tenga en sus fines, sistema de admisión, funcionamiento, trayectoria o actuaciones aspectos manifiestamente discriminatorios entre mujeres y hombres o bien contrarios al principio de igualdad.

→ Los relacionados con las condiciones que deben de reunir las entidades y organizaciones para poder ser beneficiarias de la subvención, ayuda, beca o premio.

Como ya se ha mencionado, no existe ninguna restricción legal a que en este tipo de convocatorias se incluyan cláusulas de igualdad en los requisitos de admisión. Es más, como ya se ha recogido en el apartado de los mandatos normativos, la Ley 4/2005 contempla que entre los requisitos que deben de reunir las entidades beneficiarias, se podrá valorar la trayectoria de las mismas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

La exigencia de requisitos de admisión relacionados con el compromiso, la experiencia y la capacitación en materia de igualdad de las entidades solicitantes deberá ser obligatoria cuando el objeto de la convocatoria sea el logro de la misma. En los demás casos, los criterios para la inclusión de cláusulas en este apartado deberán basarse en la proporcionalidad de la exigencia en función del objeto y contenido de la convocatoria, debiendo tener en cuenta las consecuencias que se derivan de ello, tanto en lo que se refiere a la comprobación de lo que se requiere como en la no vulneración de principios básicos de igualdad, no discriminación y libre concurrencia, dado, además, que los requisitos son excluyentes.

Los formularios e impresos que acompañen a la convocatoria para su cumplimentación por las entidades deben de estar redactados en lenguaje no sexista y entre la documentación a presentar para la solicitud se exigirá aquella que permita comprobar que los requisitos exigidos en materia de igualdad se cumplen.

### Criterios de valoración

Los criterios de valoración tienen la finalidad de permitir una valoración objetiva de las solicitudes, por lo que deberán ser concretos y medibles y estar ponderados en función de las prioridades que se persigan en el objeto de la convocatoria.

En el caso de las subvenciones, ayudas, becas y premios, la normativa permite que se valoren tanto las entidades como el proyecto que se presenta, lo que habrá que tener en cuenta al establecer cláusulas de igualdad de género, de manera que se prime a las entidades y proyectos que presenten un mayor compromiso con la igualdad.

En función del objeto de la convocatoria, la ponderación que se atribuya a los criterios relacionados con la igualdad puede ser mayor o menor, aunque no debe superar en el conjunto de la valoración a los referidos a su contenido principal, a no ser que este sea la igualdad de género.

El tipo de criterio que se puede introducir es diverso, pudiendo baremarse en mayor o menor medida, dentro del conjunto de los que se establecen en materia de igualdad, según sea su importancia para el avance de la misma.

Entre otros, se pueden establecer criterios relacionados con:

#### → La entidad<sup>7</sup>

- Los estatutos o fines sociales contemplan la promoción de la igualdad.
- Tiene un plan de igualdad en ejecución o un documento con medidas de igualdad.
- Existe un equilibrio de sexos en la Junta directiva.
- Tiene personal con experiencia y capacitación en materia de igualdad.
- Está reconocida oficialmente como entidad que colabora con la igualdad de mujeres y hombres.

#### → El proyecto

- Tiene el principio de igualdad transversalizado considerando las necesidades e intereses de las mujeres y hombres de manera diferenciada.
- La desigualdad social que afecta a las mujeres está contemplada en el diagnóstico, en los objetivos y actividades.
- Tiene un contenido técnico que incide en la eliminación de visiones estereotipadas y en la ruptura de roles de género.
- Incluye el compromiso de contemplar en la memoria el impacto de género de las actuaciones realizadas.

---

<sup>7</sup> Este tipo de criterios puede utilizarse también como requisito de admisión

- Está redactado en lenguaje no sexista y en él se refleja el compromiso de que toda la documentación y publicidad que se genere estará en este mismo lenguaje.
- Recoge el compromiso de desagregar por sexo la información relacionada con el proyecto que se refiera a personas.
- Propone realizar acciones formativas en igualdad para el equipo de trabajo.
- Contempla realizar acciones positivas que favorezcan la participación de las mujeres.
- Recoge acciones relacionadas con la conciliación.

A fin de garantizar que el principio de igualdad se transversaliza de forma efectiva, tanto para la redacción de las bases que regulan las convocatorias como en la comisión responsable de la evaluación es importante la presencia de al menos una persona con capacitación, competencia y preparación adecuada en esta materia.

### Obligaciones

La posibilidad que ofrece la normativa de establecer en las convocatorias obligaciones de cumplimiento de determinados objetivos o fines para las entidades beneficiarias supone un importante instrumento para la promoción de la igualdad.

Al igual que sucede con los criterios de valoración en el caso de las subvenciones, ayudas, becas y premios se pueden establecer obligaciones referidas tanto a la prestación de la actividad como a la propia entidad beneficiaria debiendo estar relacionadas con la finalidad de la subvención, ayuda, beca o premio.

Las obligaciones tienen el valor añadido de que tienen que ser cumplidas, por lo que suponen una mayor garantía de obtención de resultados en lo que se refiere a la igualdad de mujeres y hombres. Además, su incumplimiento puede ser causa de sanción y/o de devolución de las cantidades percibidas.

Las cláusulas pueden estar relacionadas con la transversalización del principio de igualdad o con la realización de medidas de acción positiva, pudiéndose utilizar la estrategia dual en ellas.

Entre otras, se puede pedir el cumplimiento de obligaciones relacionadas con:

- Realización de las actividades integrando el principio de igualdad.
- Favorecer la presencia de mujeres y hombres en actividades en las que están subrepresentados.
- Redacción de la memoria teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Recoger la información referida a personas desagregada por sexo.
- Realizar formación en materia de igualdad a las personas implicadas en el desarrollo de determinadas actividades.
- Contar en la ejecución del proyecto con alguna persona formada en igualdad.

- Elaborar toda la documentación, la publicidad y la señalética relacionada con las actividades en un lenguaje visual y escrito no sexista.
- Participación de un porcentaje determinado de mujeres en el equipo que desarrolle el proyecto.

Tras la concesión de las subvenciones, ayudas, becas y premios, y una vez iniciada la ejecución de la prestación, el órgano responsable deberá verificar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la igualdad previstas en la convocatoria, por lo que se debe establecer en dicha documentación que las entidades detallen un sistema de seguimiento que posibilite acceder con facilidad a la información necesaria para comprobar su cumplimiento en cualquier momento del desarrollo de las actividades.

## ANÁLISIS DE CONSECUENCIAS

Una vez demostrado que la inclusión de cláusulas de igualdad en las subvenciones, ayudas, becas y premios es legítima y legal y señalados los apartados en los que éstas se pueden introducir, es conveniente recomendar la necesidad de reflexionar en el momento de elaborar las convocatorias sobre las consecuencias que conllevan.

En primer lugar, hay que tener en cuenta la intención que subyace con dicha inclusión: por un lado, que los procedimientos administrativos no sean meros elementos de gestión, sino que estén alineados con las políticas públicas, y en este caso, con las de igualdad de mujeres y hombres; por otro, colaborar con el cambio social y cultural y, por último, hacer pedagogía, para que el compromiso de las asociaciones y entidades con la igualdad avance.

En segundo lugar, se deben tener en cuenta varios criterios para decidir qué tipo de cláusulas y en qué apartados se incluyen:

- **Coherencia:** Las cláusulas que se introduzcan deben de ser coherentes unas con otras en el conjunto de la convocatoria (por ejemplo, los criterios de valoración con las obligaciones) y estar integradas en ella de manera que la perspectiva de género no aparezca como una coletilla añadida y sin sentido.
- **Proporcionalidad:** Las cláusulas de igualdad tienen que ser proporcionadas en relación con el objeto principal de las convocatorias.
- **Previsión de consecuencias:** Alguno de los aspectos a considerar en este sentido, en función de las partes de las convocatorias en los que se recoge el principio de igualdad, son:
  - *En el objeto:* Si la igualdad figura en el objeto, por coherencia, habrá que incluir cláusulas en los apartados que se consideren más importantes para que la finalidad que se persigue con la convocatoria se lleve a cabo integrando realmente la perspectiva de género.
  - *En los requisitos de admisión:* La inclusión de cláusulas en este apartado requiere reflexionar sobre el nivel de las exigencias que se van a solicitar a las entidades que quieran presentar su solicitud. Dicha reflexión debe hacerse en dos sentidos, por un lado, sobre la forma por la que se va a comprobar el cumplimiento de los requisitos que se establezcan y, por otra, sobre el grado de exigencia que en materia de igualdad van a tener los requisitos de admisión para evitar impugnaciones, que la convocatoria quede desierta o que se impida la libre concurrencia.
  - *En los criterios de valoración:* Los criterios que se fijen deben de ser proporcionados y coherentes con el fin principal de la convocatoria, lo que significa que la baremación que se conceda a la igualdad de género no puede

tener una ponderación exagerada respecto a los criterios que valoren el proyecto en relación a su fin principal.

- *En las obligaciones:* La normativa vigente es muy permisiva en cuanto a la posibilidad que otorga a los órganos gestores de incluir cláusulas sociales, y entre ellas las de igualdad de género, entre las obligaciones que tienen que cumplir las entidades beneficiarias de subvenciones, ayudas, etc.

Como su propio nombre indica, y ya se ha señalado, estas condiciones son de obligado cumplimiento, por lo que su inobservancia puede ser motivo de sanción y/o de devolución de las cantidades asignadas, por lo que a la hora de fijarlas, hay que analizar sus consecuencias en cuanto a:

- Su *viabilidad*, es decir, deben ser obligaciones factibles de cumplir por la tipología de entidades a las que va dirigida la convocatoria.
- Su *seguimiento*, la constatación de que las obligaciones se han cumplido requiere establecer un sistema que lo permita, por medio del acceso a la información y documentación necesaria para su verificación.
- Su *rentabilidad*, el tipo de obligaciones que se exijan debe de ser coherente y estar en consonancia con el trabajo que se venga realizando en materia de igualdad por parte del organismo convocante para garantizar su utilidad y favorecer la alineación de las entidades y organizaciones con las políticas públicas de igualdad.

Lo expuesto en esta guía implica que la introducción de cláusulas de igualdad en las convocatorias de subvenciones, ayudas, becas y premio requiere que las personas con competencias en esta materia trabajen evitando las inercias de trasladar dichas cláusulas de manera generalista. Por el contrario, deben de hacerlo con un alto grado de conciencia sobre las consecuencias que conlleva, lo que se traducirá en una mejora de la calidad de los procedimientos y un avance de la igualdad real y efectiva.

## ANEXO: EJEMPLOS

En este anexo, se exponen algunos ejemplos de incorporación de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en los diferentes apartados de una muestra de normas referidas a subvenciones, ayudas y premios<sup>8</sup>. El objetivo de los ejemplos es el de mostrar todas las posibilidades existentes dentro de una convocatoria para la inclusión de cláusulas. A la hora de su puesta en práctica en la realidad, habrá que tener en cuenta lo mencionado en esta guía en cuanto a la coherencia, proporcionalidad y a la previsión de sus consecuencias.

### Subvenciones

Para la inclusión de cláusulas en las subvenciones se ha tomado como ejemplo:

**ORDEN de 22 de 2016, de la Consejera de Educación, Política Lingüística y Cultura, por la que se convoca y regula la concesión de subvenciones para la organización de competiciones deportivas de alto nivel en el año 2016.** (Publicada en el Boletín Oficial del País Vasco nº 124, del 30 de junio de 2016).

### Fundamentación

Dentro del apartado en el que se fundamenta la convocatoria añadir después del quinto párrafo:

***“Igualmente, la presente Orden, teniendo en cuenta el capítulo IV del Título I de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, considerará de manera activa la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de este programa subvencionable”***

### Objeto

Añadir en el apartado 1 del artículo 1.- Objeto:

1.- La presente Orden establece el régimen de concesión de subvenciones para la organización de competiciones deportivas de alto nivel que se realicen o inicien en el año 2016, en los términos que este artículo recoge ***“y en el marco de la vigente normativa de igualdad de género”***.

### Admisión

Añadir en el apartado 4 del artículo 3.- Personas y entidades beneficiarias:

4.- De conformidad con lo regulado en el artículo 29 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, ***“las entidades beneficiarias”*** podrán subcontratar la realización parcial de la actuación subvencionada, si bien el porcentaje de subcontratación no podrá

---

<sup>8</sup> Los párrafos y frases correspondientes a las cláusulas de igualdad que se han introducido se señalan entre comillas, en cursiva y negrita.

superar el 50% de dicha actividad, ***“debiendo la entidad subcontratada cumplir las obligaciones en materia de igualdad señaladas en esta convocatoria”***.

Añadir, un nuevo apartado 5 al artículo 6.- Documentación a presentar con la solicitud:

***“5.- La entidad solicitante deberá presentar, mediante declaración responsable, la composición por sexo de las personas que la componen y de la Junta directiva”***.

Añadir un apartado al artículo 7. 1.- Memoria de la actividad:

***“- Todos los datos de la memoria referidos a deportistas deberán mostrarse desagregados por sexo”***.

Añadir en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 7.- Documentación explicativa de la actividad a presentar junto con la solicitud:

...Si en el momento de presentar la solicitud no se ha celebrado la competición: una previsión de los deportistas vascos y vascas, ***“teniendo en cuenta el equilibrio de sexos”***, que cumplan este criterio que participarán en la competición y documentación que acredite que tienen la consideración de alto nivel.

### Valoración

Añadir al apartado 1 del artículo 10.- Comisión de Valoración:

1. – Para el análisis y evaluación de las solicitudes presentadas se constituirá una Comisión de Valoración que estará compuesta por el Director de Juventud y Deportes del Gobierno Vasco, que actuará como Presidente, y dos personas técnicas de dicha área ***“(una con conocimientos en materia de igualdad de mujeres y hombres)”*** designadas por el Viceconsejero de Cultura, Juventud y Deportes, una de las cuales actuará como secretaria.

Añadir al apartado 2 de ese mismo artículo 10:

2. – Asimismo, podrán asistir a las reuniones de la Comisión de Valoración para tratar asuntos concretos, y participar con voz pero sin voto, cuantas personas con conocimientos específicos en los asuntos a tratar ***“y cuantas mujeres referentes en las diferentes disciplinas deportivas”*** sean admitidas por la mayoría de asistentes.

Añadir al apartado 4 del artículo 11.- Criterios de valoración y selección:

4. – Participación de deportistas vascos y vascas de alto nivel en la competición (5 puntos). ***“Si la participación es equilibrada respecto al sexo o las mujeres son mayoritarias (5 puntos más)***. Para valorar este criterio se considerarán deportistas vascos y vascas de alto nivel quienes se reconozcan como deportistas de alto nivel por las listas del Consejo Superior de Deportes y/o por el Gobierno Vasco.

Añadir un apartado nuevo detrás del apartado 6 de este mismo artículo 11:

***“Grado de compromiso con la igualdad de género de la entidad solicitante:***

- *La promoción de la igualdad de mujeres y hombres está explicitada en sus estatutos (2 puntos).*
- *Existe equilibrio de sexos en la junta directiva (3 puntos).*
- *Existen equipos femeninos y/o mujeres deportistas en las diferentes disciplinas y/o categorías a las que se dedica la entidad (5 puntos)”.*

### Justificación de la subvención

Añadir al apartado a) del artículo 16.-Justificación de la subvención:

Memoria de la ejecución de la actividad, que incluya referencias al menos a las cuestiones que son objeto de valoración en la Orden. **“Todos los datos incluidos en la memoria relacionados con la participación de personas se reflejarán desagregados por sexo”.**

### Anexos

En el Anexo I, Solicitud de subvención:

- Añadir una casilla en la que poder señalar el sexo de quien presenta la solicitud.
- En el apartado de Declaraciones responsables en Compromisos añadir:  
**“Que la entidad solicitante, en el caso de realizar contrataciones de personal para el desarrollo de la actividad subvencionada, se compromete a que, al menos un 40% de las mismas serán de mujeres”.**
- En el apartado de Otras declaraciones añadir una más<sup>9</sup>:  
**“Que la Junta directiva está compuesta por un X% de mujeres y un X% de hombres y en la entidad el porcentaje de los sexos es de X% de mujeres y X% de hombres”.**

En el Anexo II, Datos de la competición:

- Solicitar el número de participantes y el de deportistas por sexo.

En el Anexo III, Presupuesto:

- En el concepto de personal añadir: **“por sexo”.**

En el Anexo IV, Balance definitivo de cuentas:

- En el concepto de personal añadir **“por sexo”.**

### Ayudas

Para la inclusión de cláusulas en las ayudas se ha tomado como ejemplo:

**ORDEN de 17 de mayo de 2016, de la Consejera de Educación, Política Lingüística y Cultura, por la que se realiza para el corriente año 2016 la convocatoria de las ayudas previstas en el Decreto 248/2012, de 27 de noviembre, por el que se regulan ayudas para la realización de**

<sup>9</sup> Por coherencia, si en los requisitos de admisión se ha establecido que las entidades declaren sobre el equilibrio de sexos en ellas y en sus juntas directivas, en el anexo referido a las declaraciones responsables hay que recogerlo.

**actividades referidas al aprendizaje a lo largo de toda la vida.** (Publicada en el Boletín Oficial del País Vasco nº 101, del 30 de mayo de 2016).

#### Fundamentación

Dentro del apartado en el que se fundamenta la convocatoria, añadir en el párrafo 6:

Asimismo, las ayudas contempladas en la presente Orden contribuirán a los fines previstos en el artículo 4 de la Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo largo de la vida **“y se dirigirán, entre otros, a programas cuyas actividades integren objetivos coeducativos y de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, según el artículo 5.5 de la mencionada Ley”.**

**“Igualmente, la presente Orden, teniendo en cuenta el capítulo IV del Título I de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, considerará de manera activa la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de este programa de ayudas”.**

#### Objeto

Añadir en el artículo 1.- Objeto:

1.- Es objeto de la presente Orden convocar para el corriente ejercicio 2016 las ayudas previstas en el Decreto 248/2012, de 27 de noviembre, por el que se regulan ayudas para la realización de actividades que desarrollen acciones de aprendizaje útil a lo largo de la vida **con impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres”.**

#### Admisión

Añadir un nuevo párrafo al final del artículo 2.- Entidades beneficiarias:

**“No podrán acceder a las ayudas prevista en esta convocatoria las entidades y organizaciones sancionadas administrativa o penalmente con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas, o incurso en prohibición legal que las inhabilite para ello, con inclusión de las que se hayan producido por incurrir en discriminación por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres, durante el periodo que establezca la correspondiente sanción”.**

Añadir en el punto a) del apartado 2.- del artículo 5.- Presentación de solicitudes: plazos y formularios:

a) Memoria descriptiva del conjunto de acciones previstas a realizar en el proyecto, especificando el nombre del proyecto, el importe solicitado para su realización, los contenidos de las actividades a desarrollar **“explicitando las acciones específicas dirigidas a la promoción de la igualdad de género”**, los objetivos que se persiguen **“incluidos los de igualdad de mujeres y hombres”**, el ámbito geográfico y temporal, los colectivos a quienes se dirige la actuación, los agentes y agrupaciones de intereses que participen en la actuación, la

metodología propuesta, el coste de la acción desglosado por conceptos (personal y funcionamiento) y acciones previstas, y demás circunstancias que sirvan para definir el proyecto. **“El proyecto presentado deberá estar redactado en lenguaje no sexista en cumplimiento de la normativa vigente”.**

Y en el punto b) del mismo apartado y artículo:

b) De acuerdo con lo previsto en el artículo 5.2 del Decreto 248/2012, de 27 de noviembre, las entidades que soliciten financiación para un servicio de mediación de aprendizaje deberán aportar justificación documental de que las personas de su organización que desarrollarán el servicio de mediación para el que solicitan la ayuda cuentan con experiencia profesional de al menos 2 años en el ámbito de la orientación para la formación a lo largo de la vida **“y con conocimientos y/o experiencia en materia de igualdad de género”.** Esta justificación documental estará soportada en certificaciones expedidas por las personas titulares de las instituciones o entidades dónde hayan desarrollado dicha experiencia, **“y en el caso de los conocimientos en igualdad, se soportará en certificaciones de las entidades públicas gestoras de los cursos realizados”.**

#### Financiación

Añadir al apartado 4.-del artículo 9.- Financiación:

4.- Podrá realizarse un pago a cuenta por importe equivalente al 50% del segundo pago, previa solicitud por parte de la entidad beneficiaria justificando la actividad desarrollada por medio de una memoria intermedia, **realizada desde la perspectiva de género**, que recoja el desarrollo del proyecto hasta ese momento y la justificación económica de los gastos. A los efectos de la justificación económica, se adjuntará un listado de las nóminas (**desagregadas por sexo**) o facturas que soportan los gastos realizados, con expresión de fecha, concepto, importe total, importe imputable (en su caso), así como fecha de pago.

Añadir al apartado 6.- del mismo artículo 9.-

6.- La entidad beneficiaria podrá subcontratar hasta un porcentaje que no exceda del 50% del importe de la actividad subvencionada, **con entidades y empresas que cumplan la normativa vigente en materia de igualdad.**

Añadir en el punto a) del apartado 7.- Sobre cuantías máximas a financiar:

a) Actividades específicas de formación: hasta 7 € por plaza y hora de formación **“si la plaza es ocupada por una mujer en especialidades formativas en las que exista subrepresentación femenina, la cantidad será de hasta 10 €.** Cada actividad se subvencionará” hasta un máximo de 18.000,00 €.

Añadir al punto c) del mismo apartado y artículo:

c) Proyectos de experimentación: hasta 20.000 € por actividad, **“que podrán elevarse hasta 25.000€, si se trata de proyectos con impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres”.**

No tendrán la consideración de proyectos de experimentación aquellos que se lleven desarrollando durante un período superior a dos años.

Añadir detrás del último párrafo del artículo 12.- Datos de carácter personal:

***“La aportación de datos desagregados por sexo no supone un incumplimiento de la normativa referente a los datos de carácter personal”***

## Anexos

### Criterios de evaluación

#### Anexo I: Actividades específicas de formación

Apartado a)

Añadir al primer criterio:

Características y cuantificación de las personas destinatarias, ***“con los datos desagregados por sexo”***.

Añadir en el quinto criterio:

Las necesidades de formación que se pretenden cubrir están vinculadas a los déficits en relación con las competencias básicas (competencias instrumentales básicas, competencias digitales, competencias personales y sociales, aprender a aprender) necesarias para insertarse en procesos de mejora y actualización de su cualificación profesional (7 puntos). ***“Si el proyecto explicita las diferencias de mujeres y hombres en cuanto a los déficits en competencias básicas y su abordaje para la mejora desde la perspectiva de género, (X puntos más)”***.

Añadir al sexto criterio:

Las necesidades de formación que se pretenden cubrir están vinculadas con la capacitación para mejorar la autonomía personal (ejercitar y desarrollar la memoria, mantenimiento de la capacidad de autogestión de la economía doméstica, los trámites presenciales y on-line ante las administraciones públicas de Hacienda, Sanidad, Servicios Sociales, defensa de sus derechos como persona consumidora o usuaria de los servicios públicos, etc.), potenciar la participación social y el voluntariado y la vinculación con los proyectos comunitarios de su entorno entre las personas mayores de 55 años (7 puntos). ***“Si el proyecto explicita las diferencias de mujeres y hombres mayores de 55 años en lo que se refiere a las competencias para la autonomía personal y a la participación social y su abordaje para la mejora desde la perspectiva de género (X puntos más)”***.

Añadir al octavo criterio:

Los objetivos están formulados ***“teniendo en cuenta su efecto sobre las brechas de género”***, en términos de adquisición de competencias básicas para la inserción en procesos de mejora y actualización de la cualificación profesional (mayores de 30 años) o en términos de

capacitación para la mejora de la autonomía personal y la participación ciudadana (mayores de 55 años), concretando los progresos esperados en términos de capacidades (3 puntos).

Añadir al décimo criterio:

Está prevista la evaluación del logro de los objetivos **“y su impacto de género”** y se concretan las herramientas de evaluación (3 puntos).

Apartado b)

Añadir un nuevo criterio:

**“La actividad incide en la ruptura de los roles de género (X puntos)”**.

Apartado c)

Añadir al cuarto criterio:

Recursos materiales adecuados y suficiencia de los mismos para el desarrollo de la actividad (7 puntos). **“Si los materiales didácticos, los utilizados en la publicidad y en el conjunto de la actividad están redactados en lenguaje no sexista y sus imágenes y texto favorecen la ruptura de roles (X puntos más).**

Apartado d)

Añadir al criterio de contenidos:

Contenidos directamente vinculados con la capacitación para la mejora de la autonomía personal y la participación social de las personas mayores de 55 con las precisiones realizadas en el apartado a) de los presentes criterios de valoración o con la adquisición de las competencias básicas necesarias para insertarse en procesos de actualización y mejora de la cualificación profesional, **“y que explicitan, en ambos casos, su incidencia en la ruptura de los estereotipos de género”** (8 puntos).

Añadir al segundo criterio de resultados de aprendizaje y criterios de evaluación:

Criterios de evaluación que permiten asegurar que los resultados de aprendizaje esperado, **“tanto en mujeres como en hombres”** se han alcanzado (4 puntos).

## **Anexo II: Servicios de mediación de aprendizaje**

Apartado a)

Añadir al primer criterio:

Por cada año de experiencia adicional (a partir del tercer año de experiencia) en el ámbito de la orientación a lo largo de la vida **“sin sesgos de género”** que acredite el personal de la entidad a disposición del servicio de mediación solicitado (2 puntos por año hasta un total máximo de 9 puntos, si se aportan evidencias).

Apartado c)

Añadir al segundo criterio:

El plan o proyecto de plan presenta una batería de objetivos alcanzables, medibles y evaluables con indicadores claros **“que incluyen los relacionados con la igualdad de género”** (8 puntos).

Apartado d)

Añadir al primer criterio:

Número de personas **“desagregado por sexo”** a las que se prevé informar, asesorar e impulsar su trayectoria formativa (máx. 6 puntos).

Añadir al segundo criterio:

Tipología de las personas **“(mujeres y hombres)”** atendidas.

Añadir al primer apartado del tercer criterio:

Proceso individualizado y pormenorizado de asesoramiento a la persona **“(teniendo en cuenta los roles de género asignados socialmente)”**: determinación de objetivos individuales, acompañamiento y seguimiento (6 puntos).

### **Anexo III: Proyectos de experimentación**

Apartado a)

Añadir al primer criterio en el segundo apartado:

Objetivos precisamente descritos, medibles y evaluables **“entre los que se contemplan algunos relacionados con el fomento de la corresponsabilidad en los cuidados, con la ruptura de estereotipos o roles o con las elecciones académicas no sesgadas por el género** (2 puntos)

Añadir al primer criterio en el séptimo apartado:

Beneficios que reportará al colectivo, precisamente descritos y comprobables, **“indicando las diferencias que pudieran darse en las mujeres y en los hombres”**.

Apartado b)

Añadir un nuevo criterio como tercero:

**“Por cada proyecto o experiencia en la transversalización de la perspectiva de género en la que haya participado alguna de las personas que participarán directamente en el desarrollo del proyecto” (X puntos hasta un total máximo de Y puntos, si se aportan evidencias).**

Apartado c)

Añadir un nuevo criterio:

**“Por cada proyecto de experimentación/investigación desarrollado por la entidad solicitante en el ámbito de la transversalización de la perspectiva de género, la coeducación o la**

*igualdad de mujeres y hombres (X puntos hasta un total máximo de Y puntos, si se aportan evidencias”.*

### Premios

Para la inclusión de cláusulas de igualdad en los premios se ha utilizado como ejemplo:

**DECRETO 221/2015, de 1 de diciembre, por el que se regula el Premio Euskadi de Investigación, con el fin de fomentar la actividad científica, y se convoca la edición del año 2015 en la modalidad de Ciencias Sociales y Humanidades** (publicado en el Boletín Oficial del País Vasco nº 232, del 4 de diciembre de 2015).

### Fundamentación

En el apartado que fundamenta la convocatoria añadir detrás del quinto párrafo:

***“Asimismo, la presente convocatoria se regirá conforme a la normativa recogida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres”***

### Objeto

Añadir al apartado 1.- del artículo 1.- Objeto:

1.- Es objeto del presente Decreto regular el Premio Euskadi de Investigación, con el fin de fomentar la actividad científica ***“favoreciendo la igualdad de mujeres y hombres”***.

Añadir un cuarto apartado al artículo 1.-:

***“4.- La convocatoria del premio se divulgará en la facultades de las universidades y se hará llegar, mediante correo electrónico, a todas las personas con título de doctorado.”***

### Admisión

Añadir al apartado 1.- del artículo 2.- Requisitos:

1.- Podrán optar al Premio Euskadi de Investigación los investigadores y las investigadoras en posesión del título de doctor/a que habiendo desarrollado una parte importante de su carrera en Euskadi, hayan ejercido una influencia positiva destacada para Euskal Herria como creadores de escuela científica, esto es, que hayan contribuido a generar infraestructuras o equipos de investigación que perduran en el tiempo ***“o desarrollado métodos que incluyan referentes e investigaciones en al ámbito de la igualdad de género”***.

Añadir al apartado 3.- del mismo artículo 2.-

3.- No podrán obtener la condición de beneficiarios ***“beneficiarias”*** de las subvenciones reguladas en esta orden las entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias señaladas en el artículo 13.2 y 13.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el art. 50.5 del 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 ***“añadido por la Disposición final sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.***

Añadir al apartado a) del artículo 5.- Documentación requerida:

a) Memoria (máximo tres páginas) en la que se explicite la forma en que la persona candidata cumple los requisitos establecidos en el Artículo 2.1 del presente Decreto, y las razones, escritas en un lenguaje no especializado ***“e inclusivo”***, por las que el trabajo de la candidata o el candidato le hace acreedor al Premio.

Añadir al apartado c) del mismo artículo 5.-:

c) Resumen (máximo 2 páginas) del Curriculum vitae del candidato o candidata en inglés, incluyendo los elementos más destacables de su carrera ***“y especificando las aportaciones a la investigación en el ámbito de la igualdad de género”.***

Añadir al apartado e) del mismo artículo:

e) Asimismo, se podrán adjuntar escritos de recomendación de científicos o científicas diferentes a los y las proponentes ***“especificando quiénes tienen trayectoria de compromiso con la igualdad de mujeres y hombres”.***

#### Jurado

Añadir al apartado 2.- del artículo 8.- Jurado:

2. – El Jurado del Premio Euskadi de Investigación estará compuesto por entre tres y siete miembros de reconocido prestigio en sus respectivos campos de actuación, ejerciendo el de mayor edad la Presidencia del Jurado. ***“Entre las personas que compongan el Jurado habrá, al menos, una especialista en la aplicación de la perspectiva de género en la actividad investigadora”.***

Por último, recordar que la normativa vigente obliga a que los documentos emitidos por las administraciones públicas estén redactados en lenguaje no sexista, por lo que las convocatorias de las subvenciones, ayudas, becas y premios deberán elaborarse con un lenguaje inclusivo.