

UNIVERSITAT JAUME I
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
*MÁSTER UNIVERSITARIO EN IGUALDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y
PRIVADO*



Trabajo Final de Máster

**PROPUESTA DE MEJORA DE LOS CRITERIOS Y VALORACIONES DE LA ORDEN
DE SUBVENCIÓN PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DIRIGIDA A ENTIDADES
SOCIALES Y AYUNTAMIENTOS DEL CABILDO DE GRAN CANARIA**

Autoría: Arantxa Marrero Guerra

Tutorización: Santiago García Campá

Curso académico: 2015-2016

Palabras clave: Políticas públicas, fomento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, subvenciones públicas, perspectiva de género.

Noviembre de 2016

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	OBJETIVO DEL TRABAJO FINAL DE MÁSTER	4
3	MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	4
3.1	Fundamentación teórica	4
3.2	Marco normativo.....	6
4	METODOLOGÍA.....	13
5	CONTENIDO-ANÁLISIS DE LA ORDEN DE SUBVENCIÓN.....	14
5.1	Fase de Preparación	15
5.2	Fase de Concesión.....	19
5.3	Procedimiento de concesión.....	27
6	PROPUESTA DE MEJORA ESPECÍFICAS PARA LA SUBVENCIÓN	34
6.1	Criterios generales de las entidades sociales.	35
6.2	Criterios en relación a la entidad solicitante en materia de igualdad	35
6.3	Calidad técnica y descripción del proyecto en materia de igualdad	35
6.4	Personas beneficiarias	40
6.5	Fase de ejecución: Obligaciones	40
7	CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	45
8	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS EMPLEADAS	49
9	ANEXOS.....	54
9.1	Glosario: definición de términos.....	54
9.2	Anexo Guión de entrevista semiestructurada.....	57
9.3	Anexo Tablas.....	57

1 INTRODUCCIÓN

En este documento se estructura y se presenta la contextualización, análisis y propuesta del Trabajo Fin de Máster (TFM): «Propuesta de mejora de los criterios y valoraciones de la orden de subvención de la consejería de igualdad del Cabildo de Gran Canaria», que se apoya en la modalidad de tipo profesional (propuesta de mejora, informe) de carácter analítico y susceptible de aplicación práctica a institución pública Cabildo de Gran Canaria, para el Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (Plan de 2013), curso académico 2015-2016.

El Trabajo Fin de Máster pretende hacer una propuesta de los objetivos, criterios y puntuación de la Orden de Subvención, a partir de referencias bibliográficas existentes y de la comparativa con otras bases de subvenciones del estado español para considerar la literatura sobre la inclusión de la perspectiva de género en subvenciones públicas y en la elaboración de proyectos. El objeto es conocer criterios objetivos y específicos fundamentados y enmarcados desde las normativas internacionales, nacionales y regionales de España. La intención última es proponer criterios de igualdad de género en las convocatorias de subvenciones dirigidas a aquellas asociaciones y ayuntamientos de la isla que introduzcan el Enfoque de Género y Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en sus proyectos y actividades del Cabildo de Gran Canaria. Para ello, también se han empleado entrevistas semiestructuradas como técnica de recogida de datos que facilite incorporar aspectos de interés de las entidades subvencionadas. La información que se derive de la investigación previa será fundamental para incorporarlo en la propuesta.

Una de las tareas esenciales para acelerar el ritmo del cambio hacia la igualdad de género es asegurar que se involucren tanto Administraciones públicas, privadas y los agentes sociales que de manera significativa cambien las dinámicas de poder en las relaciones de género. La motivación y la capacidad para el cambio a menudo dependen también de la medida en que los mensajes de los medios de comunicación, las políticas, los líderes de opinión y otros referentes sigan perpetuando mensajes respetuosos sobre la normatividad de género.

Para caminar hacia una sociedad más justa e igualitaria se debe conocer el enfoque y las actuaciones realizadas desde las políticas públicas de igualdad. En concreto, en el periodo de estancia en la entidad he participado y analizado el fomento de la igualdad a través de la Orden de Subvención: “Convocatoria de subvenciones para el fomento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a entidades sociales y ayuntamientos de Gran Canaria, para el ejercicio de 2016”.

Por ello, este TFM está estructurado de una forma sencilla y clara: primeramente, se exponen sus objetivos; a continuación, se hace una breve exposición del marco teórico y conceptual, para ver exactamente desde dónde se parte; posteriormente, se detalla la metodología empleada; más tarde, se realiza el cuerpo del TFM, es decir, el análisis del contenido de la orden de subvención, donde se analiza el contenido de la propia subvención y se elaboran las propuestas de mejora de forma detallada; a continuación, se detallan propuestas a los criterios de valoración; y, en el último apartado, se recogen las conclusiones y las sugerencias de este TFM.

2 OBJETIVO DEL TRABAJO FINAL DE MÁSTER

1. Con el propósito último de promover e implementar la perspectiva de género dentro de las actuaciones de las entidades sociales y ayuntamientos de la isla de Gran Canaria, este Trabajo Fin de Máster pretende:
 - 1.1. Revisar y analizar críticamente la Orden de Subvención.
 - 1.2. Hacer una propuesta de mejora con enfoque de género a los objetivos, criterios y puntuación de la Orden de Subvención.

3 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El TFM es un trabajo de tipo profesional (propuesta de mejora, informe) de carácter analítico y susceptible de aplicación práctica en el Cabildo de Gran Canaria. Desde la Consejería de Igualdad y Violencia de Género se propone establecer criterios de igualdad de género en las convocatorias de subvenciones dirigidas a aquellas asociaciones y ayuntamientos de la isla que introduzcan el Enfoque de Género y Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en sus proyectos y actividades. Por lo que esta acción positiva de promoción de la igualdad en el asociacionismo regional incorpora el principio de transversalidad de la igualdad en muy diversos ámbitos y sectores de la ciudadanía.

3.1 Fundamentación teórica

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no solo del compromiso de las entidades públicas, sino también de todos los agentes sociales.

Para lograr una igualdad real y efectiva una de las estrategias que tiene las políticas públicas de igualdad es basar sus actuaciones en dos principios básicos: la acción positiva y la transversalidad. Y, en concreto de este trabajo, incorporarla en los criterios y valoraciones de las subvenciones públicas, como cláusulas de igualdad.

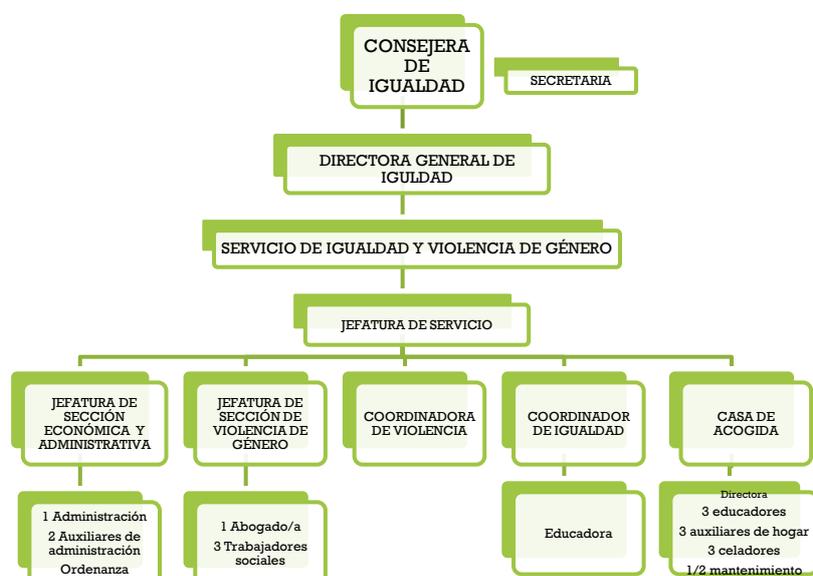
«La “igualdad de género” consiste en transformar las maneras en que las personas viven y expresan el poder en sus vidas, sus relaciones y sus comunidades, y las estructuras de poder que moldean las relaciones entre los hombres y las mujeres.

Supone una autonomía y eficacia individuales cada vez mayores, y procura asegurar que las personas dispongan de las mismas oportunidades para tomar decisiones en sus vidas y participar en los ámbitos fundamentales de la sociedad. Aunque se suele asociar la igualdad de género con el adelanto y el empoderamiento de las mujeres, se trata de un concepto mucho más amplio que busca promover el avance de las sociedades en su conjunto asegurando que todos los seres humanos puedan desarrollarse y tomar decisiones sin las limitaciones establecidas por los estereotipos, los rígidos roles de género y los prejuicios. Con este fin, avanzar hacia la igualdad de género también supone apoyar a aquellas personas cuyas identidades no se ajustan al tradicional binarismo de género» (Ricardo, 2014:17).

Por ello, una de las tareas esenciales para acelerar el ritmo del cambio hacia la igualdad de género es asegurar que se involucren los hombres y los niños de manera significativa y cambien las dinámicas de poder que derivan de las masculinidades. La motivación y la capacidad para el cambio de los hombres y los niños a menudo dependen también de la medida en que los mensajes de los medios de comunicación, las políticas, los líderes de opinión y otros referentes sigan perpetuando mensajes respetuosos sobre la normatividad de género.

Este TFM se basa en la experiencia vivida en el periodo de prácticas y se ha desarrollado en torno al análisis de campo que se ha llevado a cabo en una entidad pública: La Consejería de Igualdad y Violencia de Género del Cabildo de Gran Canaria. Esta Consejería es de nueva creación (año 2015, tras entrar el tripartito en el poder); tanto el equipo político como el equipo técnico, ya que se unificó la parte de violencia ya existente con la Consejería de Igualdad. Por otra parte, el organigrama de la Consejería de Igualdad y Violencia de Género se muestra en la Figura 1 que se inserta a continuación:

Figura 1. Organigrama de la Consejería de Igualdad y Violencia de Género



La dotación presupuestaria:

- El desarrollo de las actuaciones previstas en el Convenio serán financiadas, durante el plazo de vigencia pactado, entre la Comunidad Autónoma de Canarias, a través del Instituto Canario de Igualdad, y el Cabildo de Gran Canaria, por un total de 3.904.353,44 euros, de los cuales, 1.952.176,72 euros serán aportados por el Instituto Canario de Igualdad, y 1.952.176,72 euros por el Cabildo de Gran Canaria. De los cuales se destinan para el mantenimiento y la formación de la red de atención y prevención de violencia de género. Parte, también hay otra partida presupuestaria que se destina a emergencia social (82.286 euros).
- Al área de igualdad se presupuestan 230.000 euros para financiar proyectos de entidades sociales y ayuntamientos, a través de subvención de concurrencia pública y competitiva, —este año se pudo incrementar hasta 250.000 euros— (CiCGC, 2016).

3.2 Marco normativo

Contextualizar el avance de las sociedades, en un plano u otro, está directamente relacionado con el marco normativo que establece cada Estado, pues condiciona de manera directa la realidad de la vida diaria. Por ello, en este apartado se expondrán aquellas leyes que contemplen y regulen la igualdad de género y la inclusión de las mujeres y los hombres en la vida privada y pública, así como aquellas que incorporan en el marco normativo el establecimiento de criterios y valoraciones en subvenciones públicas como cláusulas de igualdad.

3.2.1 Normativa internacional

El artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dice que: «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros», por lo que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en los textos internacionales, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Desde que se celebrara la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 en Beijing, ha habido enormes avances en los derechos y el bienestar de las mujeres y las niñas. En la Plataforma de Acción de Beijing un elemento esencial para impulsar la agenda de la igualdad de género es involucrar a los hombres y los niños.

De hecho, desde las Conclusiones Convenidas del 2004, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer destacó que tanto los hombres como las mujeres deben participar en la promoción de la igualdad de género, y ofreció recomendaciones para continuar y ampliar la inclusión de los hombres y los niños en áreas clave, tales como: (1) la socialización y educación de las niñas, los niños y las/los jóvenes; (2) el lugar de trabajo y el reparto de responsabilidades familiares y de cuidado; (3) la prevención y respuesta al VIH/SIDA; y (4) la eliminación de la violencia (Ricardo et al, 2014).

Del mismo modo, veinte años después, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing¹(1995) — DyPAdB a partir de ahora—, sigue siendo un plan estratégico de acción para lograr la igualdad de género, el desarrollo y la paz y el empoderamiento de todas las mujeres, en todas partes. En dicho documento se recogieron amplios compromisos en doce esferas de especial preocupación como son: (1) La mujer y el medio ambiente; (2) La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; (3) La niña; (4) La mujer y la economía; (5) La mujer y la pobreza; (6) La violencia contra la mujer; (7) Los derechos humanos de la mujer; (8) Educación y capacitación de la mujer; (9) Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; (10) La mujer y la salud; (11) La mujer y los medios de difusión; (12) La mujer y los conflictos armados.

En concreto, para este trabajo nos encontraríamos enmarcados dentro de la estrategia «Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer». En la Declaración se recoge —en los artículos 20, 26, 60— y se reconoce el papel fundamental de las organizaciones de mujeres y grupos feministas como catalizadores de cambio. Por ello, contar con estos agentes sociales permite que desde la ciudadanía organizada se contribuya activamente a movilizar y sensibilizar a la población en general y a apelar por la responsabilidad de los gobiernos, en particular. Del mismo modo, la acción de estos grupos con perspectiva de género contribuye a hacer un seguimiento efectivo y transparente, a mejorar los servicios educativos, sanitarios y sociales, entre otros.

Principalmente la estrategia «Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer» recoge en sus artículos 201 y 202 la importancia de la implicación activa de los gobiernos y en visibilizar las actuaciones en materia de género. Y, en concreto, se potencia la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y privadas, en donde el fomento de la participación de agentes de los sectores públicos, privados y voluntariado es una de las claves para trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres. Todo ello se recoge en los artículos 201.b; 203 c y f de los objetivos estratégico H.1. y los artículos 203 c y d del objetivo estratégico H. 2.

¹ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.96.IV.13), cap. I, resolución 1, anexo I.

En cuanto a los logros y obstáculos para el logro de *Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer* recogidas en la Declaración de Beijing (2014), se propone como estrategia la incorporación de la perspectiva de género para aumentar el efecto de las políticas encaminadas a promover la igualdad entre los géneros. En concreto, porque son un gran desarrollo para los recursos humanos en la preparación de actividades y acciones positivas, y para la preparación y difusión de datos desagregados por sexo y edad. Por otra parte, el obstáculo principal que se recoge es la «insuficiencia de recursos humanos y financieros y la falta de voluntad y compromiso políticos»; afirmación que en el caso del Gobierno del Cabildo de Gran Canaria no es un obstáculo, ya que sí hay un compromiso político-institucional.

Por otra parte, en el apartado «B. Otras medidas que deben tomar en el plano nacional» se plantea entre las propuestas la colaboración entre los gobiernos, el sector privado, las organizaciones no gubernamentales y otras entidades de la sociedad civil para potenciar y alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, entre otras.

3.2.2 Organismos europeos

El principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un elemento fundamental de la construcción política, social y económica de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales. La Igualdad de Oportunidades nombra y garantiza una participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada. De ahí que se haya estado trabajando en la promoción real de este derecho universal.

En concreto, en el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019, promovido por la Comisión Europea (2016), se recogen las cinco áreas prioritarias de actuación recogidas que también están recogidas en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

- Aumentar de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres
- Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones
- Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo

El ámbito de actuación de este trabajo recaería en implantar estrategias para conseguir una mayor igualdad social real y efectiva por parte de las actuaciones; se basa en aportar un valioso marco de trabajo para la integración de la perspectiva de la igualdad entre sexos y de indicadores de género para el diseño, los resultados y la evaluación en el conjunto de las políticas, programas y proyectos. Y, por otra parte, continuar sensibilizando sobre los beneficios de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

3.2.3 Normativa nacional

En cuanto a materia de igualdad y libertad en la Constitución Española de 1978, se recoge en su artículo 1.1. que España, como Estado social y democrático de Derecho, propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político; del mismo modo, en el artículo 9.2 de la ley, se recoge que les corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; y, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo. Por otra parte, en su artículo 22 se reconoce el derecho de asociación.

En cuanto a **materia de igualdad a nivel estatal**, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** reconoce en la Exposición de motivos II que es objeto de regulación de esta Ley el acceso a bienes y servicios bajo el principio de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Por lo que se permite establecer medidas, valoraciones y acciones de promoción de igualdad efectiva dentro de las bases de las subvenciones públicas. De forma específica se recoge en el artículo 35. *Subvenciones públicas*:

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Por otra parte, en el artículo 17 se expone que en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades se recogerán «medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo». Consiguientemente, dentro del **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** (PEIO2014-2016), elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad

de Oportunidades órgano dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se incluyen medidas que se deben considerar dentro del marco jurídico-conceptual de este trabajo. Por una parte, el Eje 4. «Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social» enmarca el objeto de la Orden de subvención, que es promocionar el movimiento asociativo de las mujeres, y en las líneas de actuación 91-95 se especifican las acciones para realizarlo. Por otro lado, el Eje 7. «Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno» establece las líneas de actuación (210 y 211) en relación a la Orden de subvención como un instrumento de las políticas públicas con perspectiva de género de la Consejería de Igualdad, concretamente para lograr el objetivo específico de *Promover la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación pública*.

En este apartado también se debe tener en cuenta las líneas de actuación de los objetivos específicos: *7.4 Principio de igualdad y contratación pública responsable* y *7.7 Tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres*.

3.2.4 Normativa regional

A nivel de Comunidad Autónoma de Canarias se dispone de la **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres**.

En primer lugar, en su artículo 4, se recogen los principios generales que informan la actuación de la Administración Pública:

1. La **igualdad de trato entre mujeres y hombres**, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el ámbito educativo, económico, político, social, laboral y cultural, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
2. La **igualdad de oportunidades** mediante la adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.
3. El **reconocimiento de la maternidad como un valor social**, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres, y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.
4. El **fomento de la corresponsabilidad**, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia en cualquier circunstancia en que se encuentren ambos progenitores de matrimonio, separación, divorcio, nulidad o convivencia de hecho.

5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas **a eliminar las desigualdades** de hecho **por razón de sexo** que pudieran existir en los diferentes ámbitos.
6. La especial **protección** del derecho a la igualdad de trato de aquellas **mujeres** o colectivos de mujeres que se encuentren **en riesgo** de padecer múltiples **situaciones de discriminación o de exclusión**.
7. La **promoción del acceso a los recursos** de todo tipo a las **mujeres** que viven en el **medio rural** y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.
8. El fomento de la **participación o composición equilibrada** entre mujeres y hombres en los distintos **órganos de representación y de toma de decisiones**.
9. **El impulso de las relaciones entre las distintas administraciones**, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
10. La adopción de las **medidas** necesarias para **eliminar el uso sexista del lenguaje**, garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
11. **El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares**.
12. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el **sistema educativo** y en cualquier modalidad de acción formativa.
13. El **respeto a las diferencias**, que debe ser potenciado por las administraciones, poniendo los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y hombres.
14. La **integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones**, de manera que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.
15. La **transversalidad**, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas con la finalidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.
16. La obligación de diseñar, presupuestar y poner en marcha **sistemas de protección, información y acompañamiento a todas mujeres víctimas de la violencia de género**, facilitando la coordinación de los distintos cuerpos y fuerzas policiales que operan en Canarias en el ejercicio de las funciones que legalmente les corresponden.

17. La **coordinación**, entendida como la ordenada gestión de competencias entre las administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de lograr una mayor eficacia tanto en las políticas a aplicar como en la ejecución del presupuesto, donde se debe tender a su optimización y evitar la duplicidad de gastos para los mismos fines.

En segundo lugar, en su artículo 14, con relación a la normativa de las subvenciones del Gobierno de Canarias, se estipula la incorporación de igualdad de género en las subvenciones públicas e indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes y la no formalización de contratos de ayudas y subvenciones públicas con aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme.

Por último, su artículo 63 está dedicado al fomento de las asociaciones de mujeres, puesto que se reconoce que existe una brecha de género en cuanto a la participación en asociaciones con perspectiva de género y a la temática elegida por parte de las mujeres y los hombres que viven en Gran Canaria.

Dentro de este marco jurídico–legislativo autonómico, también se recoge la **Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020**, que es impulsada por el Gobierno de Canarias, Consejería de presidencia, justicia e igualdad, donde se expone que «a partir de la entrada en vigor de la ley canaria de igualdad, se han empezado a incorporar en los procedimientos de subvención, contratación y ayudas cláusulas específicas para la promoción de la igualdad de género». En concreto, en el proyecto de: «Subvenciones genéricas a entidades sin ánimo de lucro para la promoción de la igualdad de género», que se recoge en el eje estratégico G. «Participación y representación pública Equilibrada de mujeres y hombres».

A nivel insular, la Consejería de Juventud e Igualdad ha puesto en marcha el **II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Gran Canaria 2014-2017** (II PEIMHGC). Dentro del eje de actuación I. Igualdad en la Administración: Gran Canaria transversal, recoge como objetivo específico «Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas del Cabildo de Gran Canaria» y «promover cambios en la cultura organizativa favorecedores del principio de igualdad y de la transversalidad». Así como integrar la perspectiva de género en otras áreas como en las actuaciones en materia de educación, cultura y deportes (Eje III); participación (Eje IV); formación empleo y emprendeduría (Eje II). Ya que es importante intervenir en los espacios tradicionales de socialización (familia, escuela, grupo de iguales, grupos de referencia, comunidad y medios de comunicación social),

porque es en estos espacios donde se adquieren, interiorizan y desarrollan actitudes hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, en el II PEIMHGC 2014-2017 se expresa el compromiso de la Consejería de Igualdad de «Impulsar medidas de fomento del asociacionismo femenino» *Eje IV. Participación en igualdad*, donde proponen como actuación «Subvencionar proyectos presentados por ONG y asociaciones de mujeres dirigidos a impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres».

Todo lo anteriormente expuesto supone el establecimiento de las bases jurídicas legales de la intervención de las políticas públicas de igualdad y estrategias y líneas de intervención con la que los diferentes gobiernos nacionales se han comprometido.

4 METODOLOGÍA

Para este Trabajo Fin de Grado, se ha utilizado una **investigación de tipo descriptiva**. La investigación parte de una metodología de **análisis documental previo**, y **se apoya en un enfoque metodológico cualitativo, de entrevistas semiestructuradas**.

Según González (1994) «el análisis documental es un diseño que se basa primordialmente en la utilización de documentos o archivos como su fuente primordial de información». Por ello, en la primera parte se presentará una **descripción del ámbito** del marco legal de estudio desde el **método explicativo**. Y, en la segunda parte, **la propuesta elaborada con apoyo de materiales bibliográficos** (Lesmes, s.f., 2009, 2013; García, 2008) **y propuestas de órdenes de subvención desarrolladas en otras entidades** (CICGC, 2015; Emakunde, 2016^a, 2016^b; Xunta de Galicia, 2016; Ayuntamiento de Pamplona, 2012, Comunidad Valencia, 2016a, 2016b; Bilbao, 2016); Alicante, 2016).

Técnicas

Las técnicas que se proponen para obtener información son el **análisis del contenido** de la propia Orden de subvención, la revisión bibliográfica de guías y otras órdenes de subvención de otras comunidades autónomas, para realizar un **análisis comparativo del contenido**.

Además, se tomarán en cuenta los datos obtenidos a partir de los encuentros con y **entrevistas semiestructuradas** a las personas responsables de la redacción del proyecto de cinco de las entidades de dicha subvención.

Técnica de análisis documental y de contenido

El **análisis documental** se ha hecho sobre la Orden de Subvención “Convocatoria de subvenciones para el fomento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a entidades sociales y ayuntamientos de Gran Canaria, para el

ejercicio de 2016”. Se corresponde a un texto jurídico-administrativo, ya que tiene carácter legal, emana de fuentes legales y establece normas de derecho (ULPGC, s.f.). De esta manera, se pretende hacer un análisis descriptivo del contenido de los objetivos, los criterios y la valoración de la puntuación de la Orden de Subvención (CICGC, 2016). Este análisis se realizará a través del *método literal*, que consiste en seguir el orden del texto de una manera descriptiva con la explicación progresiva de palabras, expresiones e ideas de tipo literario; para destacar y reagrupar los principales temas y desarrollar y analizar después el interior de cada tema y los diferentes contenidos (ULPGC, Op.cit.).

Revisión bibliográfica

Para profundizar en la revisión sistemática, se ha utilizado la estrategia de búsqueda de guías, propuestas de otras entidades públicas y artículos de interés, procedentes de organismos institucionales [ver BIBLIOGRAFÍA].

Entrevistas semiestructuradas

Para las entrevistas se seleccionaron a aquellas personas que proporcionaban datos interesantes al objetivo del estudio, priorizando en todo momento las posiciones discursivas de aquellas entidades que pertenezcan a tipologías diferentes de la subvención (modalidad A, B, C, D, E). En concreto, durante la estancia de prácticas, se visitaron cuatro entidades sociales y se participó en una reunión de coordinación del equipo de la Red Insular de Prevención.

Según Rodríguez Alemán (2008), la entrevista semiestructurada consiste en que el entrevistador dispone de un guión que recoge los temas que se deben tratar, si bien tanto el orden de las preguntas como el modo de formularlas se deja a su criterio. Así mismo, se puede pedir aclaraciones al entrevistado cuando no se entiende algún punto o que se profundice en alguna cuestión cuando parezca necesario. El guión puede recoger una lista de temas o puede contener preguntas de carácter general. La flexibilidad es la característica de este instrumento, pues concede la libertad a ambos interlocutores, quienes van a discutir todos los temas relevantes, mientras se va a recoger todas las informaciones necesarias. [Ver ANEXO 2]

5 CONTENIDO-ANÁLISIS DE LA ORDEN DE SUBVENCIÓN

El análisis desarrollado en este apartado se hará partiendo de la base de la *Convocatoria de subvenciones para el fomento de la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a entidades sociales y ayuntamientos de Gran Canaria, para el ejercicio de 2016*, de la Consejería de Gobierno de Igualdad del Cabildo Insular de Gran Canaria (CIGC, 2016). Y, en concreto, de los apartados: 2. OBJETO; 3. ENTIDADES BENEFICIARIAS; 5. FINALIDAD DE LOS PROYECTOS Y

ACTUACIONES SUBVENCIONADAS; 6. PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN: 6.1 Instrucción y valoración de solicitudes; y 6.2 Criterios de valoración.

Para ello, se ha tenido en cuenta, a manera de guía, las cláusulas de igualdad en las subvenciones públicas propuestas en diferentes fuentes de organismos autonómicos y estatales (Lesmes: s.f.; 2009; 2013) así como otras bases reguladoras de diferentes comunidades autónomas (Barcelona, Pamplona 2012; Gran Canaria 2015; Galicia 2016; Alicante 2016, Valencia 2016), para el análisis y propuestas del contenido de la convocatoria 2017, en sus diferentes fases:

1. Fase de Preparación:
 - 1.1. Fundamentación: Objeto de subvención
 - 1.2. Prohibición para ser beneficiario/a.
 - 1.3. Condición de entidad beneficiaria.
 - 1.4. Composición del órgano instructor.
2. Fase de Concesión: Criterios de valoración
3. Fase de Ejecución: Obligaciones.

5.1 Fase de Preparación

5.1.1 Fundamentación: Objeto de subvención

Si se parte de la base de que el objeto de la convocatoria de subvención es «regular el procedimiento de otorgamiento de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a entidades sociales y ayuntamientos, destinadas a financiar proyectos y acciones que tengan por finalidad “**promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” durante el año 2016**» (op.cit., 4002), se debe tener en cuenta que a lo largo del documento este *objeto de subvención* presenta otros matices.

Primeramente, en la exposición de motivos recoge que para desarrollar políticas activas con el objetivo de lograr una mayor igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se plantea fomentar «la participación de las mujeres en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, social, por razón de sexo o de género». Para ello se especifica como objetivo de la convocatoria —recogido en el apartado 2 (op.cit.4002), anteriormente expuesto—: «la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres»; mientras que en los apartados específicos de modalidades solicitantes se recoge para las entidades sociales: «para el apoyo al movimiento asociativo de mujeres»; y para los ayuntamientos: «orientadas a lograr avances hacia una sociedad igualitaria, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de géneros en los gobiernos municipales y en la vida local».

Por lo tanto, se deberán tener en cuenta, principalmente, las acciones positivas y la transversalidad de los proyectos dentro de las entidades sociales y de los ayuntamientos, más allá de las entidades del asociacionismo de mujeres y las Concejalías de Igualdad; por tanto, los proyectos con perspectiva de género serán los que tengan mayor puntuación. Sin embargo, en los apartados en relación a las entidades sociales 3.1 —en relación a los beneficiarios— y 5.1 «en relación a los fines del proyecto»— se recogen otros matices en cuanto a los objetivos de la subvención: En el apartado 3.1 se pone el acento en los colectivos de mujeres, aunque también recoge que podrá ser «cualquier otra entidad sin ánimo de lucro»; sin embargo, la finalidad del título de la subvención es *promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres*, no obstante ambos requisitos no son incompatibles.

Podrán ser entidades beneficiarias todas aquellas *asociaciones de colectivos de mujeres*, así como cualquier otra entidad sin ánimo de lucro (asociaciones, fundaciones, federaciones de asociaciones y análogas) en las que concurran los siguientes requisitos: (op.cit., 4003)

Por otra parte, en los apartados 5.1 y 5.2, del apartado 5. Finalidad de los proyectos y actuaciones subvencionables, se introduce el matiz de la intervención, la prevención y la sensibilización como estrategias para conseguir la igualdad:

Serán objeto de subvención los proyectos que dentro *del ámbito de la intervención para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la prevención y la sensibilización*, tengan como finalidad: (op.cit., 4005)

Ante esto, se plantea la cuestión de si estas tres estrategias estarán recogidas en la finalidad de las bases de la subvención, caso que se expondrá posteriormente —punto 3.5.4—.

En cuanto a criterios con perspectiva de género:

En la exposición de motivos se plantean fundamentales y permanentes aquellas acciones de sensibilización, formación, capacitación básica, comunicación y participación con la perspectiva de género.

Las corporaciones locales, las entidades sociales y otros agentes sociales han de contribuir de forma permanente a la sensibilización, a la formación, a la capacitación básica, a la comunicación y a la participación, sobre la transversalidad de las políticas de Igualdad, entendiéndose que ésta se aplicará, de manera sistemática, en todas las acciones, programas y proyectos, tratando de planificar y cumplir medidas acordes a la realidad social (op.cit.4002).

Ante esto se plantea la tesitura de si tener en cuenta, y por tanto puntuar, a aquellas asociaciones de mujeres o ir más allá y puntuar a aquellas asociaciones con *trayectoria o funcionamiento acreditado en materia de igualdad*. Y, en el caso de los ayuntamientos, puntuar las acciones y proyectos cuya finalidad sea remover los

obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de géneros en los gobiernos municipales y en la vida local.

Propuesta: Dejar el objetivo de la convocatoria tal cual está, sin especificar según las modalidades.

El objeto de la presente orden es establecer las bases reguladoras que regirán la concesión de subvenciones a ayuntamientos y a entidades sin ánimo de lucro para que desarrollen programas cuya finalidad sea la promoción y fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la promoción del asociacionismo que tenga este fin en Gran Canaria.

Por tanto, se debería «establecer una **acción positiva** en favor de aquellas entidades y ayuntamientos con una trayectoria o funcionamiento acreditado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de forma que solamente éstas puedan resultar beneficiarias de la subvención de que se trate» (Lesmes, 2009:26).

5.1.2 Requisitos generales: Prohibición para incurrir

En las bases actuales de la convocatoria (CIGC, 2016:4003) también se recoge en el apartado c) un ítem en materia de prohibición para las entidades que resulten beneficiarias:

3.3. Requisitos generales

- c) No concurrir en ninguna de las circunstancias establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

De manera más específica, se explicita que *No podrán concurrir las personas físicas o jurídicas cuyos fines, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria o actuación sean contrarios al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o resulten discriminatorios por razón de sexo. Y, además, No podrán obtener subvenciones públicas aquellas personas físicas o jurídicas que hubieran sido sancionadas por infracción muy grave o condenadas por resolución administrativa o sentencia judicial firmes por incumplimiento de las obligaciones sobre igualdad de trato y oportunidades del Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo aplicable; por decisiones discriminatorias por razón de sexo; por acoso sexual en el trabajo; o por no elaborar el Plan de Igualdad cuando exista tal obligación, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* Ambos apartados presentados en la base de la Convocatoria se corresponden al Artículo 13.2 y 13.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y al Artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

Para que este requisito quede constancia, las entidades municipales y las sociales deben entregar la declaración responsable.

5.1.3 Condiciones obligatorias: entidades beneficiarias con perspectiva de género

Entidades sociales

Podrán ser entidades beneficiarias todas aquellas asociaciones de colectivos de mujeres, así como cualquier otra entidad sin ánimo de lucro (asociaciones, fundaciones, federaciones de asociaciones y análogas) en las que concurran los siguientes requisitos:

- i. Que tengan entre sus fines estatutarios el fomento y la promoción de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres, la promoción de las mujeres, o

d) Que tengan entre sus fines estatutarios el fomento y la promoción de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres, *promoción y atención a la diversidad con perspectiva de género*, o combatir cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género.

combatir cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género.

- ii. Que realicen actividades relacionadas con la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres, la promoción de las mujeres, la prestación de servicios a mujeres en situación de especial vulnerabilidad², o combatir cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género. (op.cit.4003)

Por tanto, la base de la convocatoria ya recoge objetivo y contenido de las entidades que incorporan la perspectiva de género en su *trayectoria y en el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Por ello, en los apartados 4) y 9) del 4.2.1. *Documentación a presentar por las entidades sociales* se pide documentación que lo acredite como condición obligatoria, para poder ser beneficiaria la copia compulsada de los estatutos de la entidad y la certificación/declaración que acredite las actividades realizadas, relacionadas con la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres, la promoción de las mujeres, la prestación de servicios a mujeres en situación de especial vulnerabilidad, o combatir cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género (según modelo de cada entidad) (op.cit.4003).

Propuesta para el apartado d):

Eliminaría “promoción de las mujeres”, ya que dentro de la promoción de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres o combatir cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género, se recoge la promoción de las mujeres dentro de las acciones positivas en aquellas materias y espacios donde no participan.

En cuanto al certificado, propondría al Cabildo de Gran Canaria que expidiera el certificado de igualdad o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades

² Modificación de la perspectiva de los términos: “promoción de las mujeres, la prestación de servicios a mujeres en situación de especial vulnerabilidad” por “promoción y atención a la diversidad con perspectiva de género” y si se quiere especificar más, añadiría: “de identidad, sexual, funcional, de procedencia, de lugar de residencia, de edad”.

entre mujeres y hombres, y así fomentaría el compromiso y el carácter oficial de la igualdad en toda la isla de Gran Canaria. Mientras tanto, la propuesta de «la certificación/declaración que acredite las actividades realizadas, relacionadas con la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres» según el modelo de cada entidad es una estrategia de acreditación positiva que la extendería como documentación a presentar también a los ayuntamientos.

Sin embargo, si en la administración pública no es posible, en la parte de valoración sí que puntualizaría la experiencia de los proyectos en materia de igualdad.

5.2 Fase de Concesión

5.2.1 Finalidad de los proyectos y actuaciones subvencionables

El objetivo general plantea la elaboración y aplicación de proyectos específicos de igualdad, por una parte, desde la acción positiva y, por otra, desde la transversalidad de género. Para avalar la propuesta de este apartado, se han tenido en cuenta varias estrategias de diversa índole.

En primer lugar, la estrategia de incorporar la perspectiva de género para aumentar el efecto de las políticas encaminadas a promover la igualdad entre los géneros, desarrollada en *Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer* (Declaración de Beijing, 2014). En concreto, porque son un gran desarrollo para los recursos humanos en la preparación de actividades y acciones positivas, y para la preparación y difusión de datos desagregados por sexo y edad.

En segundo lugar, la estrategia de modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias (tradicionales o costumbres) y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres, que se recoge en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer(1979).

En tercer lugar, las estrategias que se recogen en la Ley canaria de igualdad, 2010, donde desde el contexto regional se fomentan las siguientes acciones: la promoción de la igualdad de género en los centros educativos canarios a través de proyectos coeducativos —sensibilización con enfoque de género, educación afectivo-sexual, relaciones de pareja, prevención de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual— (**art. 16**); la incorporación de la perspectiva de género en materia de salud —promoción de la educación afectivo-sexual y el acceso a la planificación familiar, prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres, como la anorexia, la bulimia o la fibromialgia, formación especializada y continua del personal del Sistema Canario de Salud, una preparación específica en

materia de perspectiva de género y la incidencia de los condicionantes de género sobre la salud de mujeres y hombres, uso de un lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género en documentos— (**art. 45**); y la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento (**art. 58**).

Por último, cabe señalar que a la hora de ubicar cada proyecto en la modalidad pertinente se tendrá en cuenta la definición recogida en la Ley 1/2010 para los siguientes términos: coeducación o educación no sexista, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, corresponsabilidad en los ámbitos público y privado. [ver GLOSARIO]

Se entiende que para la verdadera implantación de estas normativas dentro del sistema público, lo ideal sería por un lado, que las instituciones afectadas por la ley cumplieran con la propia normativa y, por otro lado, que se extendiera la aplicación de ella a acciones de otras entidades locales tanto municipales como sociales. Entendiendo que entre ellas habría una coordinación efectiva.

Por ello, la propuesta que se plantea en este TFM es la recogida de las cinco modalidades existentes en cuatro grupos más globales que enfoquen la mirada en el género:

A) Entidades sociales

Serán objeto de subvención los proyectos que dentro del ámbito de la *intervención para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, la *prevención* y la *sensibilización*, tengan como finalidad, **proyectos dirigidos a promover la igualdad**:

1. Proyectos dirigidos a **visibilizar, reconocer y dignificar la contribución de las mujeres** a la cultura y la sociedad y su protagonismo en la historia, la ciencia, la economía, la política o las artes; el conocimiento de la historia y la **teoría feminista**, los fundamentos filosóficos de la reivindicación de los derechos de las mujeres como derechos humanos y la situación actual de las relaciones de género.
2. **Proyectos dirigidos a** promover un imaginario colectivo igualitario más allá de los rígidos roles de género y prejuicios, a través de **actuaciones y análisis crítico de las relaciones entre mujeres y hombres y remover estereotipos de género**, visibilizando la realidad y las múltiples subjetividades de ser, incluyendo identidades que no se ajustan al tradicional binarismo de género. Se valorarán especialmente que contribuyan a la Coeducación:
 - 2.1. **Actuaciones de promoción y apoyo a la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras fuera del hogar**

2.2. Proyectos de prevención y promoción de la igualdad de género en las relaciones interpersonales en los diferentes ámbitos, pueden ser desde:

- Coeducación, educación en igualdad o igualdad en la diversidad.
- Educación sexual o afectiva sexual: dirigida a la atención, promoción y la defensa de los derechos sexuales y reproductivos, y a la información y formación en el respeto a la diversidad de identidad y orientación sexual y afectiva sexual.
- Educación para la convivencia: dirigida a la promoción de relaciones interpersonales positivas y de calidad, preferiblemente en las parejas, en donde prime la autonomía personal, la libertad, la gestión pacífica de los conflictos.

3. Proyectos dirigidos a incorporar la perspectiva de género en los diferentes ámbitos **profesionales**: salud, educación, cultura, deporte, formación-empleo, participación social, diversidad, político, uso y disfrute del tiempo, etc. [como estrategia recogida en la Declaración de Beijing, 2014].

4. Proyectos dirigidos al empoderamiento de las mujeres, las jóvenes y las niñas para fomentar su participación en los espacios públicos: sociales, económicos, políticos, asociacionismo, culturales [acciones positivas recogidas en la Declaración de Beijing, 2014]. Se valorarán especialmente aquellos que contribuyan a:

4.1. Alfabetización digital o uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación.

4.2. Fomento de la interiorización de herramientas, estrategias y conocimientos que permitan reivindicar sus derechos y que fomenten su autonomía y participación democrática, especialmente en los contextos donde existan condiciones de interseccionalidad de género y otras variables de identidad (sexual, diversidad funcional, de procedencia, de lugar de residencia, de edad, situación socioeconómica) del **colectivo beneficiario**.

En este último apartado, se tendrá en cuenta la fundamentación de las necesidades desde la perspectiva de género y la contextualización de las situaciones en concreto. Además, deberán contemplarse tanto en su diseño como en su desarrollo, las necesidades específicas de las personas con otros contextos de desigualdad, diversidad funcional, trabajadoras sexuales, en riesgo o exclusión social, inmigrantes, de zonas rurales, LGTBI, etc. Poniendo así en cuestión concepciones basadas en que los roles así como las desigualdades son producto de la naturaleza. La reflexión sobre

la transexualidad o transgénero contribuyó a subrayar el carácter cultural del género a la vez que complejizaba la concepción binaria de sexos, de géneros y la propia frontera entre naturaleza y cultura (Caro, 2010). Por ello, todo lo que sale de la normatividad de género sigue siendo castigado socialmente.

Los proyectos de aprendizaje de habilidades para ser subvencionados deberán ser complementados con otras actividades de sensibilización, información o formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y/o tener integrada la visión de género.

B) Entidades locales municipales

Las propuestas de apoyar las «Acciones del Plan» o las de «Elaboración del Plan de Igualdad», son apropiadas porque también recogen las propias de evaluación, tanto sea del diagnóstico como del propio plan. De hecho, las propuestas presentes recogen la implicación y apoyo de la administración pública insular con las estrategias de consecución de la igualdad a nivel municipal. En concreto, en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 35 de *Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres* se recoge la obligatoriedad de la elaboración de los planes de igualdad donde se establecerán los «objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, las estrategias o medidas a adoptar para su consecución»; así como el plazo para ser evaluados y las medidas correctoras de actuación.

Sin embargo, en el área de promoción de la igualdad, la propuesta es ampliar los ámbitos de actuación sean cuales fueran las características de la entidad municipal:

1. Elaboración del Plan de igualdad entre mujeres y hombres
2. Evaluación de los resultados del Plan para la igualdad entre mujeres y hombres
3. Acciones dirigidas a otros ejes del Plan Municipal, salud, empleo...
4. Acciones de capacitación del personal político y técnico en materia de igualdad y perspectiva de género
5. Actividades y/o elaboración de materiales didácticos dirigidas a la población infantil y juvenil para favorecer la coeducación en centros educativos
6. Actividades dirigidas a colectivos de discriminados por razón de sexo o género

Por otra parte, añadiría que, **tanto para las entidades sociales como para las entidades locales municipales**, se tendrán en cuenta como requisitos de los proyectos que vayan dirigidos principalmente a la atención, la promoción y la defensa de los derechos de las personas, y a la información y formación en el respeto a la diversidad con la finalidad de romper con los esquemas de desigualdad y discriminación de género.

5.2.2 Causas de exclusión

Entre los proyectos y actividades expuestos en la base de la convocatoria de subvenciones en relación a lo propuesto en el apartado anterior, planteamos revisar los puntos c), d), e), f) y h):

- c) Los proyectos relacionados con la intervención especializada en violencia de género.
- d) En el caso de las entidades sociales, quedan excluidas la realización de jornadas, foros y análogos, salvo las que se realicen para presentar resultados del proyecto o para profundizar en cuestiones derivadas del mismo, de modo que la realización de las jornadas u otros eventos no constituyan en sí la finalidad y objetivo principal del proyecto presentado.
- e) Actividades relacionadas con fiestas, excursiones, viajes y otras actividades análogas. Sólo se permitirán estas actividades cuando quede suficientemente justificada su *finalidad terapéutica*, excepto en el caso de los viajes que están totalmente excluidos.
- f) Actividades fuera de la isla de Gran Canaria
- h) Proyectos que cuenten con otras potenciales vías de financiación, por encuadrarse en planes y/o convenios de ámbito autonómico o insular. (op.cit.: 4007).

Veamos la argumentación por la que se propone dicha revisión apartado por apartado: *Apartado c). Proyectos relacionados con la «intervención especializada en violencia de género»*

En primer lugar, se pone de manifiesto por parte de la Red Insular de Atención y Prevención de violencia de género que la atención a chicas menores que tienen relaciones abusivas o de maltrato con sus parejas no tienen recurso especializado donde asistir cuando se dan cuenta de sus realidades; por lo que es un campo de intervención poco desarrollado y podría ser una propuesta innovadora.

La Red Insular de Atención y Prevención de violencia de género se regula con el artículo 2 de la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, ley autonómica canaria que expone el concepto de «violencia de género» que abarca más allá de las relaciones de pareja y de la edad:

Artículo 2. Definición de la violencia de género.

A los efectos de la presente Ley, se entiende por violencia contra las mujeres todo tipo de actuación basado en la pertenencia a dicho sexo de la víctima, y **con independencia de la edad de ésta**, que, a través de medios físicos o psicológicos, incluyendo las amenazas, intimidaciones o coacciones, tenga como resultado posible o real un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, y se realice al amparo de una situación de debilidad o de dependencia física, psicológica, familiar, laboral o económica de la víctima frente al agresor.

en comparación con la definición expuesta en el artículo 1 de la Ley estatal Integral de Violencia de Género (1/2004), que se refiere a las mujeres que hayan sufrido la violencia por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

En la misma línea, desde algunos sectores del movimiento feminista y LGTBI, M^a Antonia Caro, del colectivo Otras Voces feministas³, reconoce que «género» es el concepto que ha elegido la Ley Integral (LOVG, 1/2004) para referirse a este maltrato masculino en las parejas heterosexuales. Sin embargo, el concepto de género no es unívoco como no lo es el de violencia. Caro (2010) expone que este concepto no incluye todas las manifestaciones de violencia sexista contra las mujeres de la esfera privada o de la pública la violencia sexista. Por lo que este concepto se ha quedado anclado socialmente a la que ejercen mayoritariamente hombres contra su pareja o ex pareja, en un ámbito en el que se producen otras violencias entre sus miembros: de padres a hijos o de estos hacia los padres, entre hermanos, restantes mujeres de la familia que sufran maltrato (madres, suegras, cuñadas), etc. Por lo que la forma de nombrar este tipo de violencia (doméstica, intrafamiliar, de género, sexista) ha suscitado también polémica. De la misma manera, expone que aunque en menor medida también se dan malos tratos entre parejas gays y lesbianas (violencia intragénero), de mujeres a hombres o agresiones mutuas entre ambos miembros de la pareja; estas también se quedan excluidas de la ley y favorece su invisibilización y un trato discriminatorio.

Por ello, desde la Consejería de Igualdad se ha planteado el uso del término «violencia sexista» para abarcar de manera más amplia y de forma preventiva desde la intervención socioeducativa, como se recoge en el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, puesto en marcha en 2006, que vehicula la intervención para introducir en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género. Dirigido tanto a hombres como a mujeres, desde un trabajo comunitario e intercultural.

Por otra parte, se plantea si la «prevención de la violencia de género» debe ser recogida en las actuaciones de las entidades beneficiarias de la subvención de la Consejería de Igualdad. Ya que actualmente constituye materia de intervención

³ M^a Antonia Caro es miembro de Acción en Red Sevilla y promotora de “Otras Voces Feministas” y parte del Programa “Por los Buenos Tratos” (www.porlosbuenostratos.org).

socioeducativa dentro de los centros escolares —en pro de la igualdad sin sexismo y la coeducación, específica en la población infantil y juvenil— como competencia de la Red Insular de Prevención de Violencia de Género; y, por tanto, cubren la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito insular.

Apartado d). No realización de jornadas, foros y análogos

En cuanto a la exclusión de realización de jornadas, foros y análogos, se debería matizar qué tipos de jornadas sí se recogen en la subvención, ya que en otra parte de la subvención, concretamente, en el punto 6.A.2.c) y d), se recogen como criterios específicos de valoración la «Formación (cursos, jornadas y seminarios) dirigidos al colectivo de referencia y profesionales, hasta un máximo de 5 puntos para el colectivo de referencia y hasta un máximo de 5 para profesionales».

Apartados e) Actividades relacionadas con fiestas, excursiones, viajes y otras actividades análogas, y f): Actividades fuera de la isla de Gran Canaria

En relación a estos apartados, desde las diferentes aportaciones de las entidades entrevistadas plantean la mejor matización de estos puntos, ya que no se entiende qué significa la «finalidad terapéutica». Por otra parte, plantean que se tengan en cuenta las características de insularidad para poder asistir o traer a jornadas de formación sobre temas que tengan que ver con la materia de sus proyectos. O, al menos, que se plantee un tanto por ciento del presupuesto, puesto que en la Convocatoria de la subvención del 2015 se recogían estas posibilidades en el art. e):

e) Actividades relacionadas con fiestas, excursiones, viajes (salvo las que de manera planificada se soliciten y estén directamente vinculadas a la ejecución del proyecto) y otras actividades análogas. (CIJGC, 2015:3719)

Como posible mejora en la concreción, se podría establecer que quedan expresamente excluidos de la convocatoria los siguientes proyectos y actividades, coincidiendo con la propuesta recogida en la Convocatoria de la Diputación Provincial de Alicante (2016), e incluyendo el matiz planteado en la Subvención del CIJGC en 2015 «salvo las que de manera planificada se soliciten y estén directamente vinculadas a la ejecución del proyecto»:

- Los proyectos consistentes en la realización de actividades con una finalidad **únicamente** lúdica y/o festiva, tales como, cursos de cocina, artesanía, manualidades, viajes de recreo, etc.
- Proyectos socio-sanitarios destinados a la atención de personas afectadas, con carácter terapéutico o rehabilitador, incluyendo aquí, además de medidas sociales, actuaciones de atención sanitaria, ya sean dirigidas de manera directa sobre la persona afectada o destinadas a familiares, cuidadores/as o personal voluntario.

- Actividades físicas, deportivas y/o de carácter rehabilitador, destinadas a la mejora de la calidad de vida de las personas.
- Los proyectos que no tengan como objetivo principal el fomento y la consecución de la igualdad de género o que contravengan el interés público perseguido por la Consejería de Igualdad del Cabildo de Gran Canaria.

Apartado h). Proyectos que cuenten con otras potenciales vías de financiación, por encuadrarse en planes y/o convenios de ámbito autonómico o insular

Se plantea si se recogerían o no los proyectos que se realicen dentro de los centros educativos como subvencionables, ya que la Ley integral canaria, en sus artículos 17 y 18 de la sección 3.a *De las medidas de prevención y su fomento*, recoge la financiación de proyectos con esta finalidad a entidades sociales:

Artículo 17. Prevención en el ámbito educativo.

1. En los diseños curriculares se integrarán los contenidos necesarios para promover en el ámbito educativo los valores de la igualdad entre sexos, el respeto a la dignidad de la persona, y la eliminación de cualquier práctica o contenido formativo que infunda ideas o conceptos de minusvaloración, debilidad, dependencia, subordinación o sometimiento de la mujer frente al hombre en el ámbito físico, sexual, intelectual, cultural, religioso, económico o social.

2. Con el mismo fin se revisarán los materiales educativos reglados y no reglados.

Artículo 18. Subvenciones de las actividades de prevención.

1. La Comunidad Autónoma establecerá subvenciones destinadas a la organización y ejecución de las actividades de prevención contempladas en el presente título, y ajustadas a la planificación y programación de los distintos departamentos competentes en dicha materia de la Comunidad Autónoma.

2. Las subvenciones destinadas a la realización de programas y proyectos cuya duración sea superior al ejercicio presupuestario podrán formalizarse en conciertos o convenios de colaboración con financiación plurianual.

De la misma manera se hace el planteamiento con el apartado A de la modalidad:

Debido a que el Instituto Canario de Igualdad, (ICI, 2016) contempla dentro de su Plan General de Subvenciones 2014-2016, la convocatoria de «subvenciones destinadas a fomentar el asociacionismo y promover la participación social de las mujeres en Canarias», en régimen de concurrencia competitiva.

5.3 Procedimiento de concesión

5.3.1 Comisión evaluadora

En cuanto a este apartado, Lesmes (s.f.) propone que se cumpla el principio de representación equilibrada⁴ en la composición de la comisión evaluadora para el otorgamiento de las subvenciones públicas, además de que se garantice la presencia equilibrada de hombres y mujeres con capacitación, competencia y preparación adecuada en su composición.

5.3.2 Baremos y porcentajes de clasificación

Una propuesta más justa en cuanto a la puntuación y su correspondencia para la dotación de la cantidad subvencionada, sería una correlación como la que se plantea en la Subvención de Pamplona (2016). En cuanto a la cuantía se haría una primera ponderación a la relación de puntuación de la siguiente manera:

- Hasta el 100% de la cuantía solicitada para los proyectos que obtengan, según los criterios de adjudicación, una puntuación entre 91 y 100 puntos.
- Hasta el 90% de la cuantía solicitada para los proyectos que obtengan, según los criterios de adjudicación, una puntuación entre 81 y 90 puntos.
- Hasta el 80% de la cuantía solicitada para los proyectos que obtengan, según los criterios de adjudicación, una puntuación entre 71 y 80 puntos.
- Hasta el 70% de la cuantía solicitada para los proyectos que obtengan, según los criterios de adjudicación, una puntuación entre 61 y 70 puntos.
- Hasta el 60% de la cuantía solicitada para los proyectos que obtengan, según los criterios de adjudicación, una puntuación entre 50 y 60 puntos.

En segundo lugar, se propone conceder la subvención siempre y cuando en la valoración se obtenga un mínimo de 50 puntos. Y, para la concesión de las ayudas, se procederá primero a los proyectos que hayan alcanzado 71 puntos o más, procediéndose a efectuar un prorrateo de la dotación total asignada a la convocatoria. Si, tras adjudicarse las ayudas a los proyectos que hayan obtenido 71 puntos o más, no se hubiera agotado la dotación total asignada a la convocatoria, con el saldo restante, se procederá a adjudicar la financiación a los proyectos que hayan obtenido entre 50 y 70 puntos, procediéndose de igual manera que en el caso anterior.

5.3.3 Criterios de valoración

En cuanto a los criterios de valoración, en la base de subvención 2016, se recoge que las entidades sociales y locales municipales deben obtener como mínimo 50 puntos

⁴ Entendiéndose como equilibrio, conforme a lo que se respecta, cuando la proporción en uno otro caso no sea superior ni inferior al 60%-40%. Recogido en los artículos: 52 y 53 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

para poder concurrir en ella. Por otra parte, tanto para las entidades sociales como para las entidades locales municipales se tendrán en cuenta como requisitos que los proyectos vayan dirigidos principalmente a la *atención, la promoción y la defensa de los derechos de las personas, y a la información y formación en el respeto a la diversidad con la finalidad de romper con los esquemas de desigualdad y discriminación de género.*

Por ello, se propone que los proyectos subvencionables incluyan preferentemente:

1. Actividades de información, sensibilización y formación desde la diversidad en pro de la igualdad como principio social:
 - Campañas de información y sensibilización.
 - Charlas informativas.
 - Formación de profesionales (educación, sanidad, policía, etc.).
 - Información y formación a los agentes de socialización (familia, educadores y educadoras, grupo de iguales, entorno social: asociaciones sociales, políticas, culturales, deportivas, etc.)
2. Actividades de divulgación, sensibilización y visibilización
 - Jornadas, encuentros, foros y análogos para presentar resultados del proyecto o para profundizar en cuestiones derivadas de ello, de modo que la realización de las jornadas u otros eventos no constituyan en sí la finalidad y objeto principal del proyecto presentado.
 - Materiales didácticos o divulgativos
3. Actividades de información, asesoramiento y atención integral a las personas:
 - Atención social
 - Atención psicológica
 - Atención jurídica

En concreto, en esta convocatoria de subvención ya se recogen algunos de estos criterios objetivos para las entidades sociales y para uno de los ejes de las entidades municipales diferencian 70 puntos como máximo para criterios generales y 30 puntos para criterios específicos según las cinco modalidades:

- A. *Proyectos que contribuyan a la formación y/o consolidación de redes de asociaciones*
- B. *Proyectos que fomenten la inclusión y la participación de las mujeres en la sociedad de la información y la comunicación.*
- C. *Proyectos dirigidos a promover la igualdad, y/o a remover los obstáculos que impiden la plena participación de mujeres que se encuentran [...] sujetas a múltiple discriminación.*

D. *Proyectos de prevención y sensibilización que desde el ámbito de la salud incorporen la perspectiva de género.*

E. *Proyectos que promuevan el espíritu emprendedor y la creación y consolidación de empresas de mujeres*

De manera obligatoria, el artículo d) del apartado 3.1. Entidades sociales (CIGC, 2016:4003) recoge la obligatoriedad de ser una entidad que fomente la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres, ya que pueden concurrir, tanto asociaciones de colectivos de mujeres como otras entidades sin ánimo de lucro:

d) Que tengan entre sus fines estatutarios el fomento y la promoción de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres, la promoción de las mujeres, o combatir cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género.

Además, también se recoge la valoración de la experiencia de la entidad en materia de igualdad, en el artículo e) del mismo apartado:

e) Que realicen actividades relacionadas con la Igualdad de Trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la promoción de las mujeres, la prestación de servicios a mujeres en situación de especial vulnerabilidad, o combatir cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género.

Para ello, hay que presentar, según el apartado 4.2.1.9), una certificación/declaración que acredite las actividades realizadas, relacionadas con la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres, la promoción de las mujeres, la prestación de servicios a mujeres en situación de especial vulnerabilidad, o combatir cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género (según modelo de cada entidad). Y, de ahí se valorará hasta 5 puntos máximo la *Experiencia en el desarrollo de proyectos de igualdad* (apartados A.1.i) y B.1.1.h), CIGC, 2016: 4009), dependiendo del número de proyectos desarrollados en materia de igualdad:

- Más de 5 o más, 5 puntos.
- De 3 a 4 proyectos, 2 puntos.
- De 1 a 2 proyectos, 1 punto.

Sin embargo, tras el análisis, se propone que, de la subvención del año 2015, se retome el cuadro de recogida de información sobre los proyectos de los dos últimos años, puesto que es más concreto y clarificador, teniendo en cuenta que en la actual no existe dicho apartado.

Imagen 1: Cuadro de recogida de datos para la promoción de la igualdad de trato y oportunidades:



CONSEJERÍA DE JUVENTUD E IGUALDAD
Servicio de Juventud e Igualdad
1.1.1.1

PRINCIPALES ACTUACIONES EJECUTADAS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS PARA LA PROMOCION DE LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES (Lo expuesto en este apartado se valorará como criterio de especialización)						
NOMBRE PROYECTO	CONCEDENTE	AÑO	COLECTIVO DE ATENCIÓN	AMBITO	BENEFICIARIOS/AS	COSTE

En relación a la **calidad técnica del proyecto**, ya se contemplan características en materia de igualdad como:

- *Transversalidad y fomento de la igualdad con 2,5 puntos de los 10 del apartado b) Fundamentación y contextualización del proyecto, diagnóstico de las necesidades sociales detectadas, justificación de la intervención y finalidad, transversalidad de las actuaciones y fomento de la igualdad de género.*
- *Criterios y requisitos de selección de las personas beneficiarias:* puntuando con un 3 si la *población de destino es femenina* y de manera sumativa con 1,5 puntos si el colectivo es especialmente discriminado por razones de desigualdad de trato y oportunidades, de una puntuación de 5 puntos.
 - Proyectos que contemplen la inclusión de mujeres desempleadas, hasta un máximo de 15 puntos. (Modalidad específica E)
 - Servicios dirigidos a mujeres transexuales; con discapacidad; prostitutas y, en riesgo y/o exclusión social, hasta un máximo de 5 puntos (Modalidad específica C)
- *Coherencia de las actividades con la fundamentación y finalidad del proyecto con 5 puntos si se corresponde a Proyectos dentro del ámbito de la intervención para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la prevención y la sensibilización.* Sin embargo, no plantea el desglose de los ítems de ponderación.

Por otra parte, y de manera global, en la Convocatoria de Subvención no se entiende que se recoja la incorporación del enfoque de género en todo el proceso o la utilización y exposición de datos desagregados por sexo, uso del lenguaje e imágenes no sexistas. Ya que en el ítem *Establecimiento de indicadores cualitativos o cuantitativos* (0,625) en el apartado g) Formulación de la evaluación del proyecto, de

2,5 no se especifica que deban o no estar desagregados por sexo, ni en ningún apartado de todo el documento.

Teniendo en cuenta que de los 100 puntos, 30 se destinan a criterios específicos, a continuación, se pretende valorar la posible incorporación de estos criterios a una nueva restructuración, introduciendo estos ítems en los criterios generales. En particular, y en relación con la especificidad de la modalidad de finalidad que se elija, se propone puntuar también otros criterios que podrían ser generales si se puntuaran en todos los proyectos requisitos que incluyen aspectos relacionados con la igualdad como, por ejemplo, medidas de conciliación, publicidad y difusión de los proyectos y materiales en materia de igualdad, formación (requisito que se coge en las 5 modalidades), etc.

- *Modalidad A. Proyectos que contribuyan a la formación y/o consolidación de redes de asociaciones*

- Por el número de asociaciones de mujeres integrantes de la red, hasta un máximo de 10 puntos.

Este criterio específico se podría unificar con el criterio general j) *Colaboración o complementariedad del proyecto con acciones desarrolladas por otros servicios públicos o privados sin ánimo de lucro 5 puntos*, y tenerlo en cuenta en la valoración.

- *Modalidad B. Proyectos que fomenten la inclusión y la participación de las mujeres en la sociedad de la información y la comunicación.*

No hay nada que destacar.

- *Modalidad C. Proyectos dirigidos a promover la igualdad, y/o a remover los obstáculos que impiden la plena participación de mujeres que se encuentran [...] sujetas a múltiple discriminación.*

- Proyectos que tengan entre sus fines facilitar el acceso a los recursos económicos, educativos y sociales de los colectivos de **mujeres en situación o riesgo de exclusión social**, hasta un máximo de 5 puntos.

Esta medida está enfocada principalmente para el colectivo en exclusión social. Sin embargo, podría plantearse de una manera más amplia para tener en cuenta las diferencias de roles de género sociales y culturales de acceso, uso y del disfrute del tiempo. Por ejemplo, la incorporación de las diferentes necesidades en relación con horarios, coste, canales de comunicación, lugares, medidas de conciliación, servicios de cuidado de personas dependientes, en el diseño del proyecto.

- Servicios dirigidos a mujeres transexuales; con discapacidad; prostitutas y, en riesgo y/o exclusión social, hasta un máximo de 5 puntos.

En esta modalidad se vuelve a puntuar el hecho de ser un servicio dirigido a un colectivo discriminado por razón de sexo o género. Por tanto, se debería hacer un

mejor uso de este concepto, que sea más inclusivo lingüísticamente. Por ello, se propone añadir como colectivos diana desde la interseccionalidad de género a las personas con diversidad funcional (conductual, síquica, cognitiva, sicológica), que ejerzan trabajo sexual, en riesgo o exclusión social, inmigrantes, de zonas rurales, LGTBI, colectivos no feminizados, en desempleo, menores en centros o tutelados por el estado, menores implicados en casos de violencia sexista, familias en situación de conflictos que requieran intervención especializada.

Modalidad D. Proyectos de prevención y sensibilización que desde el ámbito de la salud incorporen la perspectiva de género.

- Especialización: Se valorará la experiencia de la entidad en la atención del colectivo de referencia, hasta un máximo de 10 puntos.

Este criterio se podría recoger como valoración en la experiencia de la entidad (criterio general), ya que las intervenciones que se hagan con los diferentes colectivos también influyen en la calidad de la ejecución.

- Determinación del enfoque de género aplicado al ámbito de la salud, hasta un máximo de 5 puntos.

La propuesta es que todo el proyecto esté enfocado desde la perspectiva de género y no solamente en el ámbito de la salud.

Modalidad E. Proyectos que promuevan el espíritu emprendedor y la creación y consolidación de empresas de mujeres el carácter innovador del proyecto y un criterio específico de contratación en materia de empleo.

- Proyectos de nueva creación, y/o que contemplen sectores en los que la mujer tradicionalmente no haya estado incluida, hasta un máximo de 10 puntos.
- Proyectos que contemplen la inclusión de mujeres desempleadas, hasta un máximo de 15 puntos.

Se propone tener en cuenta proyecto y acciones que tengan un carácter innovador en cualquier aspecto: contenido, metodología, colectivo destinatario, medios de publicidad, sistema de evaluación, estrategias de participación, etc. (Bilbao, 2016)

Modalidades A, B, C y D. En estas modalidades, se recogen diferentes criterios específicos relacionados con la formación:

- Por proporcionar formación y capacitación para la mejora de la gestión asociativa, hasta un máximo de 10 puntos. (A)
- Formación (cursos, jornadas y/o seminarios) dirigidos al colectivo de referencia y/o profesionales, hasta un máximo de 5-10 puntos. (C y D), diferenciándose:
 - Destinado al colectivo de referencia
 - Destinados a profesionales
- Aplicabilidad de la formación sobre las TICs (B) (10-15 puntos)

Modalidades C, D y E. En estas modalidades, se recogen diferentes criterios específicos relacionados con la *Adecuación de los medios de difusión y publicidad del proyecto*, hasta un máximo de 5 puntos. Además, se puntualiza con mayor especificidad el número de actuaciones y su repercusión espacial:

- Acciones que visibilicen la realidad del colectivo de referencia, hasta un máximo de 5-15 puntos.
 - Nº actuaciones. 1 a 2, 1 punto
 - Nº actuaciones 3 o más, 1,5 puntos
 - Repercusión de la actuación. Municipal-Insular 1 punto
 - Repercusión de la actuación. Nacional-Internacional 1,5 puntos

Tras el análisis de los criterios específicos del B.1.2. de los ayuntamientos con Plan de Igualdad, donde se recogen de manera muy explícitas estrategias en cuanto a materia de igualdad, cabe destacar los siguientes apartados:

a) Actividades u acciones programadas en el Plan Municipal:

- Por servicios y/o acciones dirigidas/os a la población en general, hasta un máximo de 5 puntos.
- Por servicios dirigidos a colectivos de mujeres, hasta un máximo de 5 puntos.
- Por servicios dirigidos a centros educativos de infantil y primaria, hasta un máximo de 5 puntos.
- Por servicios dirigidos a centros de educación secundaria, hasta un máximo de 5 puntos.
- Por servicios o actividades dirigidos a otros ejes del Plan municipal como la salud, el asociacionismo o cualquier otro contemplado en dicho Plan, hasta un máximo de 5 puntos.

b) Acciones y actividades que trabajen la transversalidad y la perspectiva de género en la entidad local, hasta un máximo de 2,5 puntos.

c) El carácter innovador del proyecto presentado, con respecto a anteriores convocatorias, para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hasta un máximo de 2,5 puntos.

Con todo ello, solamente queda reconocer que la base de valoración de los criterios generales tanto de los ayuntamientos (con o sin plan de igualdad) son los mismos ítems que para el de las asociaciones; exceptuando la puntuación de la antigüedad de las asociaciones que se suma a la *formulación de la evaluación* en el caso de los ayuntamientos. Con respecto a la puntuación general de los ayuntamientos que no tienen plan municipal varía, porque serían 100 puntos los destinados a los criterios generales: aumentando las puntuaciones de los apartados a) *Fundamentación y contextualización del proyecto*, c) *Formulación de objetivos* a 20 puntos cada uno; y los apartados f) *formulación de la evaluación del proyecto* y i) *Colaboración o*

complementariedad del proyecto, a 10 puntos cada uno. Los demás ítems puntúan igual. [Ver ANEXO. Tabla 1].

6 PROPUESTA DE MEJORA ESPECÍFICAS PARA LA SUBVENCIÓN

Inicialmente, para que la adquisición de herramientas y habilidades en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, apostaría por la elaboración de una Guía de elaboración de proyectos con perspectiva de género o una guía expositiva donde se recojan los criterios fundamentales. O, por otra parte, facilitar una formación a los responsables de los proyectos de las entidades y ayuntamientos en dicha materia.

A nivel práctico y divulgativo, la Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda del Gobierno de Canarias (2008) elaboró la Guía Jóvenes por la Igualdad-Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género, donde se expone una propuesta de Inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de proyectos elaborada por M^a Imelda García García.

Imagen 2. Índice de la Guía Jóvenes por la Igualdad

MÓDULO 9: LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS

Introducción	189
¿Qué es la perspectiva de género?	190
La necesidad de incorporar la perspectiva de género en los proyectos	193
La perspectiva de género en las fases de un proyecto	194
→ Diagnóstico	194
→ Planificación	197
→ Fundamentación: ¿qué hacer?	198
→ Los objetivos del proyecto desde una perspectiva de género	199
→ Contenidos y acciones desde la perspectiva de género. Actividades	200
→ Temporalización, localización y difusión	201
→ Medios y recursos	204
→ La metodología desde la perspectiva de género	205
→ ¿Cómo integrar la perspectiva de género en la evaluación?	206
Bibliografía	210

Con el objetivo de contribuir a la mejora e inclusión del enfoque de género, en este apartado también se plantearán consideraciones a tener en cuenta a la hora de elaborar el proyecto. Además en la Tabla 2. *Propuesta de Ficha de valoración. Criterios Generales. Modalidad entidades sociales y municipios locales* (pág.41), se expone la propuesta de ítems y valoración correspondiente.

6.1 Criterios generales de las entidades sociales.

La antigüedad se tendrá en cuenta en la experiencia en materia de igualdad de la entidad, y este apartado se podría quitar o reformular en favor del asociacionismo:

- a) Valoración del asociacionismo: nº de personas nuevas inscritas como voluntarios en el último año, hasta un máximo de 3 puntos.
 - Más de 5 años, 3 puntos.
 - De 3 a 5 años, 1,5 puntos.
 - De 1 a 3 años, 1 punto.
- b) Especialización: Se valorará la experiencia de la entidad en la prestación de servicios dirigidos al colectivo de referencia, hasta un máximo de 5 puntos.

6.2 Criterios en relación a la entidad solicitante en materia de igualdad

Valoración: Experiencia en materia de igualdad

- i. Experiencia específica en el desarrollo de proyectos de igualdad, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados de los DOS últimos años, hasta un máximo de 5 puntos.

Para mediar de forma eficaz el impacto se podría utilizar la imagen 2. Principales actuaciones ejecutadas

- ii. Formación o experiencia acreditada como agente de igualdad de la persona coordinadora y responsable directa del proyecto, señalando titulación, formación y currículo del personal en materia de género. (5 puntos).

Si no está contratada, establecerlo en los pliegos de la propuesta de empleo. O contemplar la formación del personal profesional en materia de género en el proyecto.

6.3 Calidad técnica y descripción del proyecto en materia de igualdad

- i. **Fundamentación de la necesidad: Adecuación del proyecto a la realidad social del ámbito en el que se desarrollará**

En este apartado, se puntúa la descripción de la situación social de partida y de desigualdad entre mujeres y hombres o de discriminación por razón de género o sexo. Además, se debe recoger de forma clara el contexto en el que se inscribe la desigualdad, indicando las causas que han originado el problema.

Por otra parte, desde el enfoque de género se puntuará el uso de fuentes rigurosas de información (primarias o secundarias) y el uso de datos desagregados por sexo tanto cualitativos como cuantitativos. Para ello, se podrían consultar publicaciones estadísticas desgregadas por sexo, revistas especializadas, tesis doctorales, análisis sectoriales, informes actualizados, entrevistas en profundidad con personas expertas, grupos de discusión en los que participen las personas beneficiarias del proyecto, etc.;

procedentes de organismos y entidades que tengan incorporada el enfoque de género, por ejemplo, el Instituto Canario de Igualdad o el ISTAC.

Y, por último, también puntualiza contemplar la finalidad última del proyecto. Para ello, se deberán describir los beneficios que supondrá para la población en concreto, hombres y mujeres, y describir los efectos que pretende conseguir en las relaciones entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, García (2013:198) propone que, para hacer el diagnóstico según la perspectiva de género, se debe tener en cuenta:

- Datos desagregados por sexo: teniendo en consideración la diversidad y heterogeneidad de la población objeto (de género, etnia, nivel social, económico...). Datos de los sectores que componen la sociedad: empleo, cultura, educación, etc., tanto cualitativo como cuantitativo.
- Identificar las diferencias de género y analizar las causas de estas diferencias. Una vez obtenidos los datos, identificar diferencias y analizar la información identificando las particularidades de cada sexo e interpretándolas teniendo en cuenta las causas sociales que han generado estos desequilibrios.
- En el disfrute de derechos (formación, participación social, etc.).
- En el acceso a recursos (financieros, económicos, etc.).
- En la participación (toma de decisiones, empoderamiento, etc.).

Todo ello permitirá conocer las relaciones actuales entre mujeres y hombres en relación a los roles, las necesidades y el control de los recursos de manera diferencial por sexo. Esto permitirá diseñar y evaluar de dónde partimos y qué modificaciones se han dado.

ii. La coherencia entre objetivos, medidas, tiempo previsto, recursos económicos y humanos, hasta un máximo de 50 puntos.

Formulación de objetivos, hasta un máximo de 5 puntos.

Jerarquización y correlación coherente de objetivos generales-específicos-metas en relación a la finalidad del proyecto. Para ello, García (2013:199) propone que se analice y se mire si persiguen la igualdad de trato y de oportunidades, la deconstrucción o ruptura de los estereotipos de género u objetivos específicos para mujeres y hombres en función de sus necesidades; que aspiren a recoger la consecución de las necesidades e intereses prácticos de las mujeres para mejorar la posición social de estas, el acceso y control de los recursos, así como, de los beneficios del proyecto.

Por otra parte, también se puntualizará la concreción clara de las metas cualitativas y cuantitativas, teniendo en cuenta la desgregación por sexo y el enfoque de género.

Formulación de actividades:

Descripción de actividades programadas lo más detalladas posible. Se tendrá en cuenta la explicación detallada de cada una de las actividades desarrolladas en el marco del proyecto subvencionado: denominación de la actividad, en qué consiste, lugar de realización, fecha aproximada, número de participantes... Para ello, se plantea un modelo de cuadrícula, recogido en el apartado 5.2., exceptuando los profesionales, ya que se tienen en consideración en el apartado 7. Equipo técnico del Anexo III (CIGC, 2016:430).

Del mismo modo, se puntuará la presentación de un cronograma de actividades, detallado mensual o semanalmente según el grado de temporalidad del proyecto.

En relación a la **coherencia de las acciones y/o actividades propuestas con la fundamentación y finalidad del proyecto**, puntuará incluir actividades relacionadas con la Formación en TIC, en coeducación, en la mejora de la organización y mantenimiento de las organizaciones; corresponsabilidad doméstica y familiar, formación a profesionales externos en materia de igualdad y perspectiva de género, deconstrucción o ruptura de estereotipos de género, actuaciones de sensibilización y concienciación social en materia de igualdad, actuaciones para el empoderamiento y participación activa, actuaciones dirigidas a facilitar la adquisición de competencias y habilidades básicas para una mejor autonomía (Lesmes 2009).

En cuanto a la **coherencia de las acciones y/o actividades propuestas con los objetivos generales y específicos**, se puntuarán para ambas modalidades (Entidades Sociales y Ayuntamientos), acciones y actividades dentro del ámbito de la intervención para la igualdad, la prevención, la sensibilización, la concienciación y formación en materia de igualdad con las personas beneficiarias de la subvención. Puesto que un proyecto con perspectiva de género debe incorporar actividades que supongan acciones positivas y que contemplen medidas transversales.

Para medir las acciones de una manera más objetiva y que las entidades tengan libertad para planificarse en cuanto al número de actuaciones y las estrategias elegidas, se hará una contabilización según el tipo de actividad y la duración de cada una de ellas.

a) A los efectos de valoración, se tendrán en cuenta solo aquellas actividades que acrediten su inequívoca vinculación a la intervención para la igualdad, la prevención y la sensibilización o la formación en materia de igualdad, hasta un máximo **de 15 puntos**, de acuerdo con lo siguiente:

- Campañas de sensibilización: 0,50 puntos por cada actuación
- Actividades informativas o concienciación (charlas o talleres) siempre que tengan una duración mínima de una hora: 0,50 puntos por actuación

- Actividades formativas para la adquisición de competencias y habilidades básicas y para mejorar la autonomía de las mujeres, siempre que tengan una duración mínima de 4 horas: 1 punto por actuación
- Actividades culturales, artísticas o de ocio con enfoque de género, que tengan una duración mínima de 1 hora: 0,25 puntos por actuación. En el caso de actividades artísticas, culturales o de ocio, se debe añadir una descripción de cómo se tiene en cuenta la perspectiva de género y las actividades de sensibilización, concienciación o formación a desarrollar.
- Servicios de información, asesoramiento y atención integral a las personas del colectivo al que se dirige: 2 puntos.

Adecuación de los medios humanos y materiales con las actividades a ejecutar, hasta un máximo de 12 puntos.

La sensibilización, formación y experiencia en materia de igualdad de oportunidades es fundamental para la eficacia y la calidad en los proyectos con perspectiva de género. Por ello, García (2013:206) plantea contar con personal experto o que se recojan acciones de formación específicas en materia de igualdad, si es necesaria en el marco del proyecto. O, del mismo modo, en cualquier contratación que vaya a hacer desde el proyecto se recoja lo anterior como requisito.

En cuanto a la adecuación de los materiales, García (op.cit.) plantea que se debe «tener en cuenta la adquisición de materiales de divulgación y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres». Además, en relación a la coherencia de los recursos económicos con el objeto y actuaciones del proyecto, se deben tener en cuenta los gastos de personal (contratados y subcontratados), los gastos de publicidad y difusión y los gastos de funcionamiento y desarrollo de la actividad.

Por otra parte, también se deberán incluir en las partidas aquellos gastos que hagan referencia a las necesidades específicas en contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como, por ejemplo, un servicio de atención y cuidado a dependientes (menores o mayores) paralelo a las actividades junto a publicitar que los hombres también tienen la responsabilidad de hacer uso de ellos (García, 2008).

iii. Formulación de la evaluación del proyecto de manera realista y adecuada para conseguir los fines de mejora de este, hasta un máximo de 5 puntos.

Para la evaluación con perspectiva de género, García (op.cit.) plantea que tendrá que dar respuesta a dos cuestiones: ¿en qué medida mejora las condiciones de vida de mujeres y de hombres? (necesidades prácticas) y ¿en qué medida provoca cambios

en la posición de las mujeres en las relaciones de género? (intereses estratégicos de género). Para ello expone algunos indicadores cualitativos para tener en cuenta:

Impacto sobre las identidades de género

- Cambios positivos en la autopercepción de género.

Impacto sobre los roles de género

- Flexibilización e intercambio de los roles de género

Impacto sobre el acceso y control de recursos

- Mayor acceso y control de todo tipo de recursos no tradicionales por parte de las mujeres.
- Calidad de la participación de mujeres y hombres en el proyecto.
- Mayor participación como agentes y en la toma de decisiones.

Indicadores desagregados por sexo y pueden ser, entre otros tipos, cuantitativos y cualitativos.

Por último, en este apartado también se valoraría la adecuación de la metodología. García (op.cit) plantea en la guía una metodología desde la perspectiva de género, donde expone que:

La perspectiva de género garantiza, cómo ya hemos visto, atender tanto a las necesidades prácticas como a los intereses estratégicos, porque atender a ambos contribuye a que las mujeres, así como otros colectivos, mejoren la situación social siendo agentes activos de este cambio. Por tanto la metodología con enfoque de género da protagonismo, visibiliza y genera espacios de participación de los agentes involucrados en éste. Fomenta de esta manera la participación activa y paritaria de las mujeres y los hombres en el desarrollo, ejecución y evaluación del proyecto.

Concienciando a los y las individuos en una participación responsable y activa.

Conviene implicar a los/as destinatarios/as, escuchando y recogiendo sus opiniones, incorporando sus ideas, sometiendo a discusión nuestras propuestas, etc. Eso será una garantía de calidad del proyecto, una garantía de éxito. Dicha propuesta metodológica se basará en los principios rectores expuestos a continuación para favorecer el principio de igualdad de oportunidades y de género:

Garantizadora: del principio de igualdad de oportunidades en todas las fases, etapas, objetivos del curso así como en cualquier acción y/o dinámica.

Sensibilizadora: en la igualdad de oportunidades y en la aplicación de la perspectiva de género.

Favorecedora: participación paritaria de mujeres y hombres.

Participativa y activa: propiciar una participación activa donde se generen canales, vías de acción donde tengan cabida los intereses y necesidades de todas las mujeres y hombres. Removiendo las barreras mentales, espaciales y de género que existen.

Transformadora: potenciará la reflexión para el cambio personal desde la identidad de género y social.

Crítica social y de género: Ser conscientes de lo injusto de las desigualdades sociales y de género, así como generar en el alumnado herramientas teóricas, ideológicas, éticas y sociopolíticas que les ayuden a tomar conciencia social y generar un espíritu crítico individual y colectivo (op.cit).

6.4 Personas beneficiarias

Número y características de las personas beneficiarias, criterios y requisitos de selección, hasta un máximo de 11 puntos.

- Coherencia del criterio de selección de la población de destino con el objeto del proyecto.
- Que entre las personas beneficiarias de la actividad subvencionada al menos un 60% sean mujeres (entendiéndose que se respeta el equilibrio cuando la proporción en uno u otro caso no sea superior ni inferior al 60%-40%).
- Colectivos afectados por razones de desigualdad de trato y oportunidades o por discriminación de razón de sexo o género.

Adecuación de los medios de difusión y publicidad del proyecto, hasta un máximo de 15 puntos.

Se plantea que para que haya una difusión del proyecto atendiendo a la perspectiva de género, esta no debe incorporar la utilización de imágenes, iconos e ilustraciones sexistas que echen abajo el objetivo general del proyecto, incorporar un uso no sexista del lenguaje, valorar canales de difusión más adecuados para hombres y para mujeres de manera diferencial y cuáles son los comunes y que los lugares donde se va a difundir la información tendrán que atender a los espacios, tiempos diferenciales debido a los roles de género existentes.

6.5 Fase de ejecución: Obligaciones

Entre las obligaciones para las entidades beneficiarias, se podrá establecer en las bases reguladoras de las subvenciones públicas, las siguientes cuestiones relativas a la igualdad de mujeres y hombres:

- Se realizará un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación y materiales que requiera la prestación de la subvención, se evitará cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y se fomentará una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.
- Se garantizará que la composición de las personas beneficiarias de la actividad subvencionada se conforme de al menos un 40% de mujeres (o, en su caso, sea proporcional a la representación de mujeres y hombres en ese ámbito).

Requisitos de la documentación a presentar:

La utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas, la utilización de indicadores de género en la evaluación de la acción a desarrollar y presentar los datos desagregados por sexos, ya que permite medir el impacto de género. Como se recoge en la Ley canaria de igualdad (1/2010: 32), esta incorporación permite el análisis comparativo de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cada variable analizada; por tanto, es imprescindible para la adopción de medidas de prevención e intervención, así como para la evaluación del impacto de género.

Tabla 2. Propuesta de Ficha de valoración. Criterios Generales. Modalidad entidades sociales y municipios locales.

FICHA DE VALORACIÓN. ENTIDADES SOCIALES. CRITERIOS GENERALES. Modalidad entidades sociales y municipios locales						
Propuesta	ÍTEM DE VALORACIÓN		CRITERIO DE VALORACIÓN		MÁX	
A. Experiencia en proyectos de igualdad.	c) Formación o experiencia acreditada como Agente de Igualdad de la persona coordinadora y responsable directa del proyecto (5 puntos). [En profesionales]	5	Número de proyectos desarrollados en materia de igualdad	1 a 2	1	
				3 a 4	2	
				5 o más	5	
	Especialización: experiencia de la entidad en la prestación de servicios dirigidos al colectivo de referencia	5	hasta 4 años de experiencia	1,5		
			De 4 a 8 años de experiencia	3		
			Más de 10 años	5		
B. Calidad técnica y descripción del proyecto		55				
1. Adecuación del proyecto a la realidad social del ámbito en el que se desarrollará	b)Fundamentación y contextualización del proyecto <i>Fundamentación y contextualización del proyecto, diagnóstico de las necesidades sociales detectadas, justificación de la intervención y finalidad. Transversalidad de las actuaciones y fomento de la igualdad de género</i>	10	Diagnóstico necesidades sociales: Describe la situación social de partida y de desigualdad entre mujeres y hombres (2) Describe el contexto en el que se inscribe la desigualdad (2) Indica las causas que han originado el problema (1)		5	
			Usa datos desagregados por sexo tanto cualitativos como cuantitativos		1	
			Usa Fuentes rigurosas de información (primarias o secundarias) [publicaciones estadísticas desagregadas por sexo, revistas especializadas, tesis doctorales, análisis sectoriales, informes, entrevistas en profundidad con personas expertas, grupos de discusión en los que participen las personas beneficiarias del proyecto, etc.] procedentes de organismos y entidades que tengan incorporada el enfoque de género (1= 1única fuente; 2= 2 o más)		2	
			Finalidad: Describe los beneficios que supondrá para la población, hombres y mujeres. (1) Describe los efectos que pretende conseguir en las relaciones entre mujeres y hombres (1)		2	
2. Coherencia entre objetivos, medidas, tiempos previstos, recursos económicos y humanos.	d)Formulación de objetivos:	5	Jerarquización y correlación coherente de objetivos generales, específicos y operativos		1	
			Concreción de los objetivos operativos (metas) cualitativas y cuantitativas teniendo en cuenta la desagregación por sexo, enfoque de género		3	
			Planificación temporal y espacial		1	
	e)Formulación de actividades:	1	Descripción de actividades programadas lo más detallado posible: (Explicación detallada de cada una de las actividades desarrolladas en el marco del proyecto subvencionado: denominación de la actividad, en qué consiste, lugar de realización, fecha exacta de realización, número de participantes...).		1	
			Cronograma de actividades detallado mensual o semanalmente		2	
			20	Coherencia de las actividades con la fundamentación y finalidad del proyecto	Acciones específicas de igualdad de mujeres y hombres que contribuyen a: Deconstrucción o ruptura de estereotipos de género Coeducación, Corresponsabilidad y doméstica y familiar, Aprendizaje de habilidades individuales y grupales: formación en TIC en la mejora de la organización y mantenimiento de las organizaciones; Capacitación en materia de igualdad y enfoque de género	5
Coherencia de las actividades	Se puntuarán tanto: Actividades de información (1h), sensibilización y formación (2 o 4h) en la diversidad en pro de la igualdad:	15				

			con los objetivos generales y específicos 15	- Campañas de difusión y sensibilización. (0,5 puntos c/u) - Actividades informativas charlas o talleres (1h) (0,5 c/u) - Formación de profesionales (4h)/ al colectivo beneficiario: agentes de socialización (1 punto por cada) - Actividades de información, asesoramiento y atención integral a las personas 2 por servicio		
	f) Adecuación de los medios humanos y materiales con las actividades a ejecutar.	12	Adecuación de medios humanos	Coherencia de los medios humanos con el objeto y actuaciones del proyecto, entre otras: -Contempla otros equipos profesionales especializados -Capacitación para la mejora de la gestión asociativa Formación o experiencia acreditada como Agente de Igualdad de la persona coordinadora y responsable directa del proyecto (5). O Si no está jcontratada establecerlo en los prieglos dela propuesta de empleo. (Posterior: Contemplar la Formación del personal profesional en el proyecto)	1,5	
				Participación del voluntariado en la realización de las actividades	5	
					Participación del voluntariado en la realización de las actividades	1
		Adecuación de medios materiales	Coherencia de los recursos económicos con el objeto y actuaciones del proyecto. Porcentaje en gastos del proyecto Gastos de personal % Gastos corrientes. (no entran) Gastos de publicidad y/o difusión. % Gastos de funcionamiento y desarrollo de la actividad. %	1		
			Uso de instalaciones públicas o privadas sin costes para el proyecto, cesión de medios materiales, otros medios complementarios <ul style="list-style-type: none"> • Para todas las actividades (2,5) • Hasta el 70% de ellas (1,5) • Para ninguna de ellas (0) 	1,5		
				Proyectos que incorporen en el diseño de las acciones las diferentes necesidades del colectivo diana en relación con horarios, coste, canales de comunicación, lugares, servicios de cuidado de personas dependientes, etc.	2	
3. Evaluación y metodología	g)Formulación de la evaluación del proyecto de manera realista y adecuada para conseguir los fines	5	Utilización de indicadores de género cuantitativos y cualitativos: Datos desagregados por sexo		1	
			Se recogen los procedimientos y las herramientas de seguimiento y evaluación empleado.		1,5	
			Participación de usuarios/as en la evaluación		1	
			Uso de metodología con perspectiva de género		1,5	
C. Beneficio social y efecto multiplicador		30				
1.Personas beneficiarias e impacto	b) Número y características de las personas beneficiarias, criterios y requisitos de	11	Nº beneficiarixs directxs	Hasta 50	1	
				51-100	2	
				más de 100	5	
			Característica	Coherencia del criterio de selección de la población de destino con el objeto del	3	

	selección de las mismas.		critérios y requisitos de selección	<p>proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población en general • Profesionales • Agentes de socialización (familia, educadores y educadoras, grupo de iguales, entorno social: asociaciones sociales, políticas, culturales, • Colectivos infantil-juvenil escolarizado 		
				Colectivos específicamente afectados por razones de desigualdad de trato y oportunidades: diversidad funcional, trabajadoras sexuales, en riesgo o exclusión social, inmigrantes, de zonas rurales, LGTBI, colectivos no feminizados, menores en centros o tutelados por el estado, familias en situación de conflictos que requieren intervención especializada, menores en violencia sexista.	2	
				Población femenina en todas las actividades del 60%. *Excepto en casos justificados.	1	
2. Publicidad y uso de los medios de difusión del proyecto	Adecuación de los medios de difusión y publicidad del proyecto.	6	Difusión del proyecto atendiendo a la perspectiva de género		0,5	
			Edición de documentos de difusión en medios electrónicos o formato papel		2	
			Canales de difusión: Uso de medios de comunicación (radio, televisión y prensa) (1) Difusión en redes sociales (página web/ blog; FB, otros) (1)		2	
			Presentación pública del Proyecto y sus resultados		1,5	
	Acciones que visibilicen la realidad del colectivo de referencia.	3	Nº actuaciones. 1 a 2		1	
			Nº actuaciones 3 o más		1,5	
			Repercusión de la actuación. Municipal-Insular		1	
Repercusión de la actuación. Nacional-Internacional		1,5				
Adecuación de las actividades de divulgación, profundización y visibilización	6	Dirigidos al colectivo de referencia 3 A profesionales en materia del proyecto 3 - Jornadas, encuentros, cursos, seminarios y análogos para presentar resultados del proyecto o para profundizar en cuestiones derivadas - Elaboración de materiales de formación y divulgación		6		
3. Colaboración complementaria con otros proyectos o entidades	Colaboración o complementariedad del proyecto con acciones desarrolladas por otros servicios.	4	Coordinación con otros servicios municipales o privados, en el ámbito del proyecto. Relación del proyecto con otros proyectos y actuaciones que también impulsen la igualdad entre mujeres y hombres.		2	
			Integración del proyecto en un Plan específico de la entidad solicitante		2	
			Relación del proyecto con otros proyectos y actuaciones <u>de la entidad</u> que impulsen la igualdad			
Continuidad del proyecto						
D. Proyecto innovador	Proyectos y acciones que tengan carácter innovador en cualquier aspecto: contenido, metodología, colectivo destinatario, medios de publicidad, sistema de evaluación, estrategias de participación, etc.	2	- Proyectos que contemplen la contratación de mujeres desempleadas + incorporar de un plan de formación en materia de igualdad de género - Proyectos de nueva creación y/ o que contemplen sectores en los que la mujer tradicionalmente no haya estado incluida - Uso de los medios de comunicación (programa de radio, televisión, prensa)			
E. Valoración del asociacionismo	a) valoración del asociacionismo: nº de personas nuevas inscritas como voluntarios en el último año.	3	1- 3 personas nuevas		1	
			De 3 a 5 personas nueva		2	
			más de 5 personas		3	

7 CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Como conclusión de este Trabajo Fin de Máster, se han introducido algunos matices en las cláusulas de igualdad de la Convocatoria de Subvenciones para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a entidades sociales y ayuntamientos de Gran Canaria, para el ejercicio de 2016.

Primeramente, se debe destacar la importancia de conocer las aportaciones y las consideraciones de fuentes especializadas en esta materia; así como su aplicabilidad dentro del contexto ideológico e institucional. De ahí que se haya considerado importante reconocer los siguientes apartados en la redacción y valoración del proyecto.

1. En la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres

La experiencia específica sobre igualdad de mujeres y hombres es fundamental, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años.

La experiencia específica en materia de género de la persona responsable del proyecto, señalando titulación, formación, currículum. Si la persona no estuviera contratada, establecer en los pliegos de la propuesta su experiencia. O, se podría contemplar la formación del personal profesional en materia de género en el propio proyecto.

El disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

2. En las personas beneficiarias de la actividad o proyecto subvencionado

Medidas de acción positiva previstas para la selección de las personas beneficiarias y priorización de mujeres en la selección de mujeres beneficiarias. Así se puntúa que la población de destino femenina, en todas las actividades, sea al menos de un 60%, excepto en casos donde se justifique el enfoque de género. También se señala como colectivos diana desde la interseccionalidad de género a las personas con diversidad funcional (conductual, síquica, cognitiva, psicológica), que ejerzan trabajo sexual, en riesgo o exclusión social, inmigrantes, de zonas rurales, LGTBI, colectivos no feminizados, en desempleo, menores en centros o tutelados por el estado, familias en situación de conflictos que requieren intervención especializada.

En los criterios de innovación, el número de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la prestación de la actividad, por ejemplo, mujeres trans, mujeres que encabezan familias monoparentales, con diversidad funcional o desempleadas de larga duración.

3. En las medidas de conciliación

La aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. A tal efecto, se deberá presentar una propuesta técnica con indicación concreta de los dispositivos propios, privados o sociocomunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes, actuaciones orientadas a adecuar los horarios o características de la actividad de conciliación para facilitar la participación.

4. Diseño y evaluación con perspectiva de género

El empleo de un lenguaje no sexista e imágenes que no refuercen los estereotipos ni roles sexistas.

La descripción de la desigualdad social que afecta a las mujeres y a los hombres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas. Para ello, se tendrá en cuenta la descripción de la situación social de partida y de desigualdad entre mujeres y hombres, el contexto concreto en el que se inscribe la desigualdad y se indican las causas que han originado el problema, y los beneficios y efectos que se pretenden conseguir en las relaciones entre mujeres y hombres.

La inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres (tanto en la difusión, en el acceso como en la participación). Como, por ejemplo, la especificación de acciones diferenciadas por sexo, servicios de cuidados de personas dependientes, entre otras. Además, se tendrá en cuenta, de manera específica, la atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las personas beneficiarias.

El uso de datos desagregados por sexo del colectivo diana, de las personas beneficiarias o usuarias de la subvención, así como del equipo que lo ejecutará, detallando el contenido de las medidas para la igualdad aplicadas en los apartados correspondientes: fundamentación y contextualización del proyecto, indicadores y evaluación.

El uso de fuentes rigurosas de información (primarias o secundarias) —publicaciones estadísticas desagregadas por sexo, revistas especializadas, tesis doctorales, análisis sectoriales, informes, entrevistas en profundidad con personas expertas, grupos de discusión en los que participen las personas beneficiarias del proyecto, etc.— procedentes de organismos especializados y entidades que tengan incorporada el enfoque de género.

Acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad con las personas beneficiarias de la subvención. En concreto, el compromiso de la entidad beneficiaria de aplicar acciones específicas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en la ejecución o prestación de la subvención (formación, selección, atención, promoción,

conciliación, representación, contribución al empoderamiento de las mujeres, atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres, etc.).

Programas y acciones que tengan un carácter innovador en cualquier aspecto: contenido, metodología, colectivo destinatario, medios de publicidad, sistema de evaluación, estrategias de participación, etc.

Con todo lo anteriormente expuesto, se pone de manifiesto que los cambios en las construcciones sociales, en las creencias, en el imaginario colectivo se basan en la confrontación con los malestares de las situaciones y contextos sociales. Como la historia ha demostrado, las experiencias de las personas y las organizaciones comprometidas van un paso por delante de las leyes y normas que regulan la convivencia de los sujetos en sociedades modernas. No obstante, se deben remover muchas creencias, hábitos, usos del lenguaje y crear pactos realistas y líneas de actuación comunes desde todas las áreas —la educación, lo legislativo, la sanidad, lo laboral— de manera transversal y realmente comprometida.

Por tanto, merece la pena apoyar iniciativas ciudadanas de prevención y sensibilización, que dentro de su modesta aportación pueden arrojar resultados interesantes, ampliando la intervención transversal de la igualdad y así apostar por la implicación ciudadana organizada. De hecho, la variada concurrencia de las diferentes entidades sociales y municipales locales — veinticuatro entidades sociales de áreas muy diversas: del área socio sanitaria, de igualdad y de exclusión social, y de veinte de los veintiún ayuntamientos insulares—, permite acercarse al objetivo de que sea una intervención más inclusiva y realista con la realidad de la sociedad canaria. Se destacaría el marco normativo del Plan de Sensibilización, pues primar la prevención y desarrollar la co-educación en valores como la igualdad entre mujeres y hombres, libertad, autonomía personal, resolución no violenta de conflictos interpersonales, respeto... significa implicarse y movilizar a toda la ciudadanía para el logro de objetivos en materia de igualdad de tratos y de oportunidades.

Además de lo dicho anteriormente, las campañas de sensibilización desempeñan un impacto multiplicador gracias a la difusión de las redes sociales; por lo que podrían ser más intensas e interpelar también a los hombres como agentes activos desde una imagen positiva (no como potenciales agresores o cómplices), desde la responsabilización individual y colectiva de construir juntos una sociedad justa e igualitaria, en la lucha contra conductas sexistas, cuestionando los estereotipos y *corset* de género y mostrando las ventajas de unas relaciones más igualitarias. Por otra parte, habría que realizar algunas campañas específicas dirigidas a sectores más vulnerables como lo son las personas inmigrantes, las agresiones sexuales...

Por otra parte, desde la Consejería de Igualdad se apuesta por fomentar el asociacionismo implicado por la igualdad, de ahí que se planteen crear un portal web donde poder darle mayor publicidad, con información actualizada sobre proyectos y logros.

En relación específica al objeto de estudio de este trabajo, se propone crear un grupo técnico o Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, con la finalidad de incorporar de manera progresiva las medidas de igualdad en los convenios, subvenciones y contratos del sector público de Gran Canaria.

Por otra parte, también es interesante crear o facilitar la participación de las asociaciones de mujeres y feministas, ya que por su conocimiento y experiencia en materia de género pueden realizar aportaciones interesantes. Pues como presenta Lesmes (2013) «la toma en consideración de su opinión enriquece el procedimiento en cuanto lo hace más participativo y sensible a las demandas sociales, y favorece además que el resultado posea un apego con la realidad social y no resulte meramente técnico o teórico». A modo de referencia, ya existen experiencias e iniciativas a lo largo del territorio español en las que la Administración Pública ha implicado en la redacción de las propuestas a entidades sociales y profesionales técnicos de la materia.

Y, por último, la importancia de realizar y visibilizar los resultados de las evaluaciones de las acciones. Ya que esta medición de resultados y su comunicación resulta trascendental, pues se cuantifica el impacto y su eficacia. Esto, además, reafirma a los cargos públicos en su decisión y dota de sentido la labor del personal técnico que redacta pliegos o convocatorias de subvenciones (Lesmes, op. cit.).

8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS EMPLEADAS

- BERNARDO PEÑA, Luis (2010). «La revisión bibliográfica. Proyecto de indagación», [en línea]. Universidad Javeriana (<http://www.javeriana.edu.co/> [octubre 2016]).
- EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. «Recopilación de subvenciones con criterios de género: Criterios de valoración» [en línea]. (<http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/criterios-valoracion/> [octubre de 2016]).
- Caro, M^a Antonia (2010). «Violencia sexista: factores de riesgos y factores protectores. Diferenciar conductas y diversificar las respuestas», en Caro, M. A. y Fernández-Lliebrez, F. (coord.). *Buenos tratos: prevención de la violencia sexista* (pp. 53-102). Madrid, Talasa.
- GARCÍA GARCÍA, M^a Imelda (2008). «La inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de proyectos», en Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda del Gobierno de Canarias, *Guía Jóvenes por la Igualdad-Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género* [en línea], pp.189-210. (https://www.gobiernodecanarias.org/opencms8/opencms/igualdad/resources/documentacion/guia_jovenes_igualdad.pdf [septiembre de 2016])
- González, Julio (1994). «Tipos y diseños de investigación en los trabajos de grados», en *Revista Ciencias de la educación* [en línea] Año 5, N^o 9. Universidad de Carabobo: Venezuela (<http://servicio.bc.uc.edu.ve/> [octubre de 2016]).
- INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA (2011). Estadísticas de síntesis. Mujeres y hombres en Canarias 2011[en línea], Gobierno de Canarias. (www.gobiernodecanarias.org/igualdad [septiembre de 2016])
- LESMES ZABALEGUI, SANTIAGO (s.f.). *La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres a través de cláusulas sociales en la contratación y las subvenciones públicas* [en línea]. Gobierno de España- Instituto de la Mujer (<http://www.inmujer.gob.es> [septiembre de 2016])
- LESMES ZABALEGUI, SANTIAGO (2009). *Guía para incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y los contratos públicos*. Gobierno de Navarra- Instituto para la Igualdad (INAI) [en línea]. (<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/141464/GuiaGeneroWEB.pdf> [septiembre de 2016])
- LESMES ZABALEGUI, SANTIAGO (2013). *Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos* [en línea]. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria. (<http://www.emakunde.euskadi.eus/> [octubre de 2016]).

- RICARDO, Chistine (2014). *Hombres, masculinidades y cambios en el poder: Un documento de debate sobre la participación de los hombres en la igualdad de género desde Beijing 1995 hasta el año 2015*. MenEngage, con la colaboración de ONU Mujeres y el apoyo del UNFPA. (<http://menengage.org/> [octubre 2016])
- Rodríguez Alemán, R. (2008). *Métodos de investigación social*. Las Palmas de Gran Canaria, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) (s.f.). *Metodología de análisis documental* [en línea]. (<http://www2.ulpgc.es/> [octubre 2016])

Leyes y estrategias políticas:

- COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO (2010). Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 [COM 491 final - no publicada en el Diario Oficial]. Bruselas: Comisión Europea. (<http://eur-lex.europa.eu/> [octubre 2016]).
- COMISIÓN EUROPEA (2016). Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_es.pdf [octubre, 2016])
- CONSEJERÍA DE JUVENTUD E IGUALDAD DEL CABILDO DE GRAN CANARIA-CJICGC (24 de diciembre de 2014). II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Gran Canaria 2014-2017, en *Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas* [en línea], nº 165, pp. 22655. (<http://cabildo.grancanaria.com/> [septiembre de 2016])
- CONSEJERÍA DE IGUALDAD DEL CABILDO DE GRAN CANARIA-CICGC (29 de abril de 2016). «Convocatoria de subvenciones para el fomento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a entidades sociales y ayuntamientos de Gran Canaria, para el ejercicio 2016», en *Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas* [en línea], nº 52, pp. 4001-4038. (<http://cabildo.grancanaria.com/> [septiembre de 2016])
- CONSEJERÍA DE JUVENTUD E IGUALDAD DEL CABILDO DE GRAN CANARIA-CJICGC (6 de marzo de 2015). «Convocatoria de subvenciones para el fomento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a las entidades sociales y a los ayuntamientos de Gran Canaria durante el año 2015», en *Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas* [en línea], nº 31, pp. 3716-3727. (<http://cabildo.grancanaria.com/> [octubre de 2016])
- CONSEJERÍA DE JUVENTUD E IGUALDAD DEL CABILDO DE GRAN CANARIA-CJICGC (2015) «ANEXO I. Solicitud. Ayuntamientos 2015» [en línea] (<http://cabildo.grancanaria.com/-/tramite-subvenciones-a-los-ayuntamientos-de-gran-canaria-y-a-las-entidades-sociales-para-el-fomento-de-la-igualdad-de-trato-y-oportunidades-de-mujeres> [octubre 2016])

- CONSEJERÍA DE JUVENTUD E IGUALDAD DEL CABILDO DE GRAN CANARIA-CJICGC (2015) «ANEXO II. Memoria Técnica del Proyecto». Entidades Sociales 2015 [en línea] (<http://cabildo.grancanaria.com/-/tramite-subsuenciones-a-los-ayuntamientos-de-gran-canaria-y-a-las-entidades-sociales-para-el-fomento-de-la-igualdad-de-trato-y-oportunidades-de-mujeres> [octubre 2016])
- DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING- DyPAB (2014). *Declaración política y documentos resultados de Beijing+5* [en línea]. ONU Mujeres: Naciones Unidas. (<http://www2.unwomen.org> [octubre de 2016])
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2014). Plan Estratégico de Igualdad y Oportunidades (2014-2016) [en línea]. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: Madrid. (<http://www.inmujer.gob.es/> [octubre de 2016])
- INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD- ICI (2013). Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 [en línea]. Gobierno de Canarias Consejería de presidencia, justicia e igualdad. (www.gobiernodecanarias.org/igualdad/temas/planes [octubre de 2016])
- INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD- ICI (12 de junio 2015). «Resolución de 21 de mayo de 2015, por la que se ordena la publicación del Convenio de Colaboración entre el Instituto Canario de Igualdad y el Cabildo de Gran Canaria para el desarrollo del sistema social de prevención y protección integral de las víctimas de la violencia de género en la isla de Gran Canaria». *Boletín Oficial de Canarias Nº112*. (<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2015/112/002.html> [octubre, 2016])
- INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD- ICI (26 de septiembre 2016). «ORDEN de 20 de septiembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras de las convocatorias de subvenciones del Instituto Canario de Igualdad, de vigencia indefinida, destinadas a fomentar el asociacionismo y promover la participación social de las mujeres en Canarias». *Boletín Oficial de Canarias Nº187*. (<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2016/187/001.html> [octubre, 2016])
- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, [*BOE*, nº162, 8/07/2003] de la Comunidad Autónoma de Canarias
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género [*BOE*, nº313, 29/12/2004]
- España. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Internet] *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007,

núm. 71, pp. 12611-12645 [consultada 1 de septiembre de 2016]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

- Comunidad Autónoma de Canarias (2010). Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres [versión electrónica]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 67, de 18 de marzo de 2010, pp. 26647-26683

(https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-4518 [septiembre de 2014])

- ONU mujeres (1979). «Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer» (CEDAW) [en línea].

(<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm> [octubre de 2016])

- Cabildo de Gran Canaria (26 de septiembre de 2008). Ordenanza General de Subvenciones del Cabildo de Gran Canarias» [en línea].

(<http://cabildo.grancanaria.com/documents/10180/95767/Ordenanza+General+de+Subvenciones+del+Cabildo+de+Gran+Canaria/33077d88-3822-4049-bca7-af8199d49ef4>

[septiembre de 2014])

- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones [BOE, nº176, de 17/11/2003].

- Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones BOE, nº276, de 25/07/2003].

Órdenes de subvención consultadas

- Emakunde (2015). RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 2015, de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, por la que se regula y convoca la concesión de subvenciones a organizaciones, asociaciones y fundaciones que impulsen y promuevan actividades de sensibilización y/o de prevención de comportamientos violentos contra las mujeres durante el año 2016 [*Boletín Oficial del País Vasco*, Nº 242, 1/12/2015 5330 (pp.1-14)]. <http://www.emakunde.euskadi.eus/2016/asociaciones-vg/u72-contema/es/>

- Emakunde (2015) RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 2015, de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, por la que se regula la concesión de subvenciones, durante el ejercicio 2016, para fomentar el asociacionismo y potenciar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Comunidad Autónoma de Euskadi. [*Boletín Oficial del País Vasco*, Nº 242, 21/12/2015 5331 (pp.1-12)]. <http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/2016/asociaciones/>

- Vicepresidencia y Consellería De Presidencia, Administraciones Públicas Y Justicia de la Xunta de Galicia (28 de julio de 2016). RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2016, de

la Secretaría General de la Igualdad, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas destinadas a fomentar el asociacionismo y la participación de las mujeres, y se procede a su convocatoria para el año 2016. [*Diario Oficial de Galicia (DOG)*, Nº 142, 28/07/2016 (pp.33137-33173)].

http://www.xunta.gal/dog/Publicados/2016/20160728/AnuncioG0244-150716-0003_es.html

- Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana (2016). RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2016, por la que se convocan subvenciones en materia de igualdad en la diversidad, para el ejercicio 2016. [2016/4954] [*Diario Oficial de la Comunidad Valenciana*, Nº 7818, 30/06/2016 (pp.17981-18030)]. <http://www.inclusio.gva.es/web/igualdad-diversidad>.

- Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas (2016). ORDEN 14/2016, de 5 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras que regirán el procedimiento de concesión de ayudas económicas destinadas a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y/o el asociacionismo de mujeres, en la Comunitat Valenciana. [*Diario Oficial de la Comunidad Valenciana*, Nº 7830, 18/07/2016 (pp.20143-20149)].

<http://www.dogv.gva.es/>

- Ayuntamiento de Pamplona (2012). Convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a entidades sin ánimo de lucro para la realización de proyectos dirigidos a promover la igualdad entre mujeres y hombres, publicada en el *Boletín Oficial de Navarra* número 21 de fecha 17/02/2012.

<http://www.pamplona.es/verDocumento/verdocumento.aspx?idDoc=241187>

- Diputación Provincial De la provincia de Alicante (2016). Extracto acuerdo de 2/03/2016 de junta de gobierno de la EXCMA. Diputación Provincial que convoca subvenciones a aytos. De la provincia de Alicante con población hasta 25.000 hab. Con destino a programas y actividades para la igualdad de oportunidades y prevención violencia de género, anualidad 2016. [*Boletín Oficial de la Provincia de Alicante*, Nº 48 de 10/03/2016 (pp.1-2)) <http://www.diputacionalicante.es/>

- Diputación Foral de Bizkaia (2016) DECRETO FORAL de la Diputación Foral de Bizkaia 19/2016 de 16 de febrero, por el que se regulan las bases y la convocatoria de las subvenciones, durante el año 2016, a asociaciones de mujeres que aborden proyectos para la realización de actividades dirigidas a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres (pp.1-26). <http://www.bizkaia.eus/>

Webgrafia:

- <http://beijing20.unwomen.org/es/about>
- <http://cabildo.grancanaria.com/competencias?customArticleId=3677881>

9 ANEXOS

9.1 Glosario: definición de términos

Género

Caro. M.A (2010) expone que el concepto de género aparece con el feminismo moderno como una categoría de análisis para identificar que las desigualdades entre mujeres y hombres y los roles asignados son un fenómeno cultural y no natural, no derivado de las diferencias de sexo. Un ejemplo de ello es que la maternidad es una capacidad biológica femenina; sin embargo, la obligatoriedad de los cuidados asignados a mujeres son una imposición de género. Cuidar no es una cualidad innata derivada de la capacidad reproductiva sino que se aprende.

Desde esta perspectiva Benería (1987, citada en Parra, 2014:4) define el género como categoría de análisis social como:

«Conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a diferentes niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor».

Perspectiva de Género

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Perspectiva o análisis de género

Es la consideración sistemática, en el conjunto de la actividad política, social, institucional, de las diferentes situaciones y condiciones de vida, obstáculos o limitaciones, participación, recursos, derechos, prioridades o necesidades, valores y comportamientos de mujeres y hombres, determinados por los roles tradicionales de género, que provocan desigualdades sociales o discriminaciones reales y efectivas entre ambos sexos.

Transversalidad y mainstreaming de género

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

«La estrategia de transversalidad de género consiste en la integración de la igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas generales y sectoriales, como parte integral en el trabajo diario de las y los agentes normalmente involucrados en su desarrollo, con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de género.

El mainstreaming de género constituye la integración de la perspectiva de género en el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas, implica un cambio en las técnicas y herramientas institucionales y políticas y en la cultura organizativa de los poderes públicos, a efectos de promover la igualdad efectiva de ambos sexos y evitar el impacto desigual en función del género».

Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas

Artículo 5. Transversalidad de género.

1. Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

2. En la aplicación de la transversalidad de género se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) El fomento de la colaboración de todas las administraciones implicadas, de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, insular y local, en las políticas de igualdad e igualdad de oportunidades; así como los partidos políticos, sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación.
- b) La consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, sin que se permitan diferencias salariales por razón de sexo.

Acción Positiva

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Acciones positivas

Son estrategias temporales (hasta la consecución del objetivo) destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social discriminado o minusvalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Coeducación y educación no sexista

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Coeducación y educación no sexista

Perspectiva y acción intencionada en la educación encaminada a la superación de los roles y estereotipos sexistas y la desigualdad de género. La coeducación se refiere al horizonte del desarrollo integral de la persona superando las limitaciones de género y a procesos como el desarrollo de la autonomía personal; el desarrollo cognitivo, afectivo y social; el aprendizaje de pautas de relación, comunicación y resolución no violenta de conflictos; el respeto a la igualdad y a la diversidad de las personas de ambos sexos; la libre elección y desarrollo de orientación y conductas sexuales; la corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público, privado y comunitario; la educación afectivo-sexual, salud sexual y reproductiva, orientaciones y conductas sexuales; la visibilidad, reconocimiento y dignificación de la contribución de las mujeres a la cultura y la sociedad y su protagonismo en la historia, la ciencia, la economía, la política o las artes; el conocimiento de la historia y la teoría feminista, los fundamentos filosóficos de la reivindicación de los derechos de las mujeres como derechos humanos y la situación actual de las relaciones de género; el uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la representación de mujeres y hombres; la orientación académico-profesional diversificada para ambos sexos y libre de estereotipos de género.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional.

Corresponsabilidad en los ámbitos público y privado

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Corresponsabilidad en los ámbitos público y privado

Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho.

9.2 Anexo Guión de entrevista semiestructurada

Para aterrizar en la mejora de la Orden de Subvención: “Convocatoria de subvenciones para el fomento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a entidades sociales y ayuntamientos de Gran Canaria, para el ejercicio de 2016”, quisiera hacerle unas preguntas. Nos gustaría que nos contestase de la manera más amplia posible, también tomaremos unas notas ya que todo lo que me diga es de interés.

Para empezar hablemos sobre la Consejería de Igualdad, todo lo que te parezca importante.

Bloque I: Documentación a presentar (dificultades, propuestas de mejoras)

- Certificados y declaraciones
- Anexo II: Memoria del proyecto Servicios / Proyectos
 1. Identificación.
 2. Marco teórico/ justificación/ fundamentación
 3. Destinatarios.
 4. Localización física.
 5. Objetivos.
 6. Metas.
 7. Actividades y tareas.
 8. Metodología
 9. Calendarización.
 10. Recursos.
 11. Diseño de evaluación
- Anexo III: Equipos humanos (contratados, subcontratados)/ Financiación

Qué cambiarías tú, si pudieras de la Orden de Subvención, algo que no te guste o que... que iría mejor si se hiciera de otra manera...

Bloque II. Forma y tiempo de resolución

Decirnos algo más que te parezca importante que lo sepamos...

Muchas gracias

9.3 Anexo Tablas

Tabla 1. Ficha de valoración. Criterios Generales. Modalidad entidades sociales y municipios locales.

FICHA DE VALORACIÓN. ENTIDADES SOCIALES. CRITERIOS GENERALES. Modalidad C					
ÍTEM DE VALORACIÓN	ÍTEM	CRITERIO DE VALORACIÓN		MÁXIMA	
Antigüedad (valoración del tiempo de constitución y registro correspondiente)	2,5	1- 3 años		1	
		3-5 años		1,5	
		más de 5 años		2,5	
Fundamentación y contextualización del proyecto, diagnóstico de las necesidades sociales detectadas, justificación de la intervención y finalidad. Transversalidad de las actuaciones y fomento de la igualdad de género	10	Fundamentación y contextualización		2,5	
		Diagnóstico necesidades sociales		2,5	
		Intervención justificada		2,5	
		Transversalidad de las actuaciones y fomento de la igualdad		2,5	
Número y características de las personas beneficiarias, criterios y requisitos de selección de las mismas.	10	Número de beneficiarias	Hasta 50	1	
			51-100	2	
			más de 100	5	
	Características, criterios y requisitos de selección de las personas beneficiarias		Coherencia del criterio de selección de la población de destino con el objeto del proyecto.		0,5
			Población de destino femenina.		3
			Otros colectivos especialmente vulnerables por razones de desigualdad de trato y oportunidades		1,5
Formulación de objetivos: jerarquización y correlación coherente de objetivos generales-específicos-operativos, concreción de los objetivos operativos, planificación en el ámbito temporal y espacial del proyecto.	10	Jerarquización y correlación coherente de objetivos generales, específicos y operativos		5	
		Concreción de objetivos operativos		3	
		Planificación temporal y espacial		2	
Formulación de actividades: coherencia con la fundamentación y finalidad del proyecto, así como con los objetivos generales y específicos planteados	10	Coherencia de las actividades con la fundamentación y finalidad del proyecto		5	
		Coherencia de las actividades con los objetivos generales y específicos		5	
Adecuación de los medios humanos y materiales con las actividades a ejecutar.	10	Adecuación de medios humanos	Complementariedad con otros equipos profesionales o participación de otros servicios de la entidad	2,5	
			Coherencia de los medios humanos con el objeto y actuaciones del proyecto.		2,5
		Adecuación de medios materiales	Coherencia de los medios materiales con el objeto y actuaciones del proyecto.		2,5
			Uso de instalaciones públicas o privadas sin costes para el programa, cesión de medios materiales por otros programas de la entidad, otros medios complementarios		2,5
Formulación de la evaluación del proyecto de manera realista y adecuada para conseguir los fines de mejora	2,5	Establecimiento de indicadores cualitativos o cuantitativos		0,625	
		Expresión del sistema de evaluación empleado.		0,625	
		Participación de usuarios/as en la evaluación		0,625	
		Establecimiento de cronograma de evaluación		0,625	
Adecuación de los medios de difusión y publicidad del	5	Edición de documentos de difusión		2	

proyecto.		Uso de medios de comunicación (radio, televisión y prensa local o supramunicipal)		1,5	
		Difusión en redes sociales		1,5	
Experiencia en el desarrollo de proyectos de igualdad.	5	Nº de proyectos desarrollados en materia de igualdad	1 a 2	1	
			3 a 4	2	
			5 o más	5	
Colaboración o complementariedad del proyecto con acciones desarrolladas por otros servicios públicos o privados sin ánimo de lucro.	5	Coordinación con otros servicios municipales o privados, en el ámbito del proyecto.		2	
		Integración del proyecto en un Plan específico de la entidad solicitante		3	

A. Proyectos que contribuyan a la formación, y/o consolidación del tejido asociativo de mujeres en la isla o creación de redes de asociaciones de mujeres, o consolidación de las asociaciones de mujeres					
Por utilización de redes sociales a través de Internet (Facebook, tuenti, blogs) para fomentar o consolidar el movimiento asociativo de mujeres	10	Uso de una red social		5	
		Usa 2 redes sociales		8	
		Usa 3 o más redes sociales		10	
Por el número de asociaciones de mujeres integrantes de la red	10	Hasta 5 asociaciones		5	
		De 6 a 10 asociaciones		8	
		Más de 10 asociaciones		10	
Por promocionar formación y capacitación para la mejora de la gestión asociativa	10	Proporcionada 1 acción formativa		5	
		Proporciona 2 a 5 acciones formativas		8	
		Proporciona más de 5 acciones formativas		10	

B. Proyectos que fomenten la inclusión y participación activa de las mujeres en la sociedad de la información y comunicación					
Por el número de herramientas informáticas web 2,0 o web social, que contemple el proyecto	15	1 herramienta		5	
		2 herramientas		10	
		3 ó más herramientas		15	
Por el nivel y aplicabilidad de la formación	15	Formación presencial		10	
		Formación online		15	

C. Proyectos dirigidos a promover la igualdad y/o a remover los obstáculos que impiden la plena participación de las mujeres que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad o sujetas a múltiple discriminación.				
Especialización: experiencia de la entidad en la prestación de servicios	10	hasta 2 años de experiencia	2	

dirigidos al colectivo de referencia		De 2 a 4 años de experiencia	5	
		Más de 4 años	10	
Proyectos que tengan entre sus fines facilitar el acceso a los recursos económicos, educativos y sociales de los colectivos de mujeres en situación de riesgo de exclusión social.	5		5	
Servicios dirigidos a mujeres transexuales, con discapacidad, prostitutas y en riesgo y/o exclusión social.	5		5	
Formación (cursos, jornadas y/o seminarios) dirigidos al colectivo de referencia y/o profesionales.	5	Formación a profesionales	2,5	
		Formación al colectivo de referencia	2,5	
Acciones que visibilicen la realidad del colectivo de referencia.	5	Nº actuaciones. 1 a 2	1	
		Nº actuaciones 3 o más	1,5	
		Repercusión de la actuación. Municipal-Insular	1	
		Repercusión de la actuación. Nacional-Internacional	1,5	

D. Proyectos que desde el ámbito de la salud incorporen la perspectiva de género en el diagnóstico, tratamiento y mejor conocimiento de la enfermedad				
Especialización: experiencia de la entidad en la prestación de servicios dirigidos al colectivo de referencia	10	hasta 2 años de experiencia	4	
		De 3 a 5 años de experiencia	6	
		Más de 5 años	10	
Determinación del enfoque de género aplicado al ámbito de la salud	5			
Formación (cursos, jornadas y/o seminarios) dirigidos al colectivo de referencia y/o profesionales.	10	Formación a profesionales	5	
		Formación al colectivo de referencia	5	
Acciones que visibilicen la realidad del colectivo de referencia.	5	Nº actuaciones. 1 a 2	1	
		Nº actuaciones 3 o más	1,5	
		Repercusión de la actuación. Municipal-Insular	1	
		Repercusión. Nacional-Internacional	1,5	

E. Proyectos que promuevan el espíritu emprendedor y la creación y consolidación de empresas de mujeres como medio de incorporación al mercado laboral y al tejido empresarial				
Proyectos de nueva creación, y / o que contemplen sectores en los que la mujer tradicionalmente no haya estado incluida.	10			
Proyectos que contemplen la inclusión de mujeres desempleadas.	15			
Acciones que visibilicen la realidad del colectivo de referencia.	5	Nº actuaciones. 1 a 2	1	
		Nº actuaciones 3 o más	1,5	
		Repercusión de la actuación. Municipal-Insular	1	

		Repercusión. Nacional-Internacional	1,5	
--	--	-------------------------------------	-----	--

AYUNTAMIENTOS CON PLAN DE IGUALDAD.				
Actividades u acciones programadas en el Plan Municipal	25	A la población en general	5	
		A colectivos de mujeres	5	
		Por servicios dirigidos a centros educativos de infantil y primaria	5	
		A centros de educación secundaria	5	
		A otros ejes del Plan municipal, salud, asociacionismo...	5	
Acciones y actividades que trabajen la transversalidad y la perspectiva de género en la entidad local	2,5		2,5	
Carácter innovador del proyecto para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	2,5	Proyectos distintos presentados en anteriores convocatorias	2,5	

Leyenda:

	Criterios con características de igualdad
	Criterios susceptibles a modificación para tener características de igualdad
	Relacionado con formación