

ANEXO

En relación al apartado 9 de las Bases, en lo que se refiere a los Criterios de Valoración, en concreto al que establece el **Punto 7 "La Incorporación a la actividad/proyecto de la perspectiva de género y LGBTI +"** dotado con un máximo de hasta 10 puntos.

La incorporación de la perspectiva de género y LGBTI+ implica tener en cuenta, prestar atención y dar respuesta a las diferentes necesidades y expectativas de las mujeres y los hombres, así como de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales, en cualquier actividad/proyecto de la entidad/asociación.

(Art. 11.2 Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Y Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia)

La valoración de este criterio se efectuará aplicando los siguientes subcriterios:

7.1. La entidad explicita la igualdad de género y/o LGBTI+ en sus estatutos, objetivos o misión, memorias de actividades y/o estructura organizativa: 2 puntos.

Requerimiento:

La entidad que presenta la actividad debe mostrar de forma explícita su voluntad de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a favor del colectivo LGBTI+, ya sea en su funcionamiento interno o a través de sus actividades, ya sea de forma genérica como en relación con el ámbito específico.

Esta voluntad puede manifestarse a través de:

Los estatutos o principios fundamentales: Mediante la aparición de fórmulas que dejen constancia del compromiso de la entidad con el fomento de la igualdad de género y/o LGBTI+, tales como:

- Esta entidad tiene, entre sus fines, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y o a favor del colectivo LGBTI+.
- Esta entidad vela para que sus actividades integren la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI+.
- La misión de esta entidad es combatir la violencia machista y la LGBTIfobia.
- Esta entidad trabaja para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y del colectivo LGBTI en el ámbito sociocultural, de la salud...

U otros similares

La memoria de actividades: Algunas entidades, a pesar de no especificar el fomento de la igualdad en sus estatutos o principios fundacionales, pueden acreditar su compromiso a través de su trayectoria a través de la acreditación previa de actividades o proyectos que hayan tenido como finalidad o contribuido de manera significativa a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y/o del colectivo LGBTI+.

La estructura organizativa: Existe la posibilidad de que la implicación de la entidad con el fomento de la igualdad se ponga de manifiesto en el funcionamiento interno de la organización. En algunos casos puede existir un reglamento que establezca los mecanismos, como, por ejemplo, la obligatoriedad de una composición paritaria de los órganos directivos, respondiendo ésta a un principio de presencia equilibrada del conjunto de las posiciones a repartir, en que ninguno de los dos sexos debe tener una proporción inferior al 40% ni superior al 60%.

En otros casos puede tratarse de iniciativas no reguladas pero que tienen la misma finalidad, como la creación de comisiones o grupos de trabajo para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, o la aplicación de otras medidas destinadas a favorecer una representación equilibrada de hombres y mujeres o el fomento de una cultura organizativa sensible al género y a la diversidad afectiva, sexual, de identidad y/o expresión de género.

Justificación: Para justificar el cumplimiento de este requerimiento, el Anexo Modelo S-1 incluye el apartado Igualdad de género en la entidad destinado a que la entidad proporcione los datos necesarios sobre esta materia.

7.2. La igualdad de género y/o LGBTI+ se incorpora en la actividad presentada a partir de su metodología (implementación, seguimiento y evaluación) y/o del contenido (atendiendo a los objetivos, actividades, población destinataria, valores que promueve): 2 puntos

Requerimiento:

El hecho de que la convocatoria abarca ámbitos diversos dificulta el ofrecimiento de pautas generales sobre el significado de incorporar la perspectiva de género y LGBTI+, siendo conveniente consultar guías sobre las implicaciones del género y las diversidades afectivas, sexuales, de identidad y/o expresión de género en el ámbito concreto al que se refiere la actividad solicitada. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que esta incorporación puede darse a dos niveles:

A partir de la metodología del proyecto: Aplicando los mecanismos necesarios para identificar y/o corregir las desigualdades de género y/o del colectivo LGBTI+, ya sea en la fase de diseño, implementación, seguimiento y/o evaluación del proyecto. La verificación de su aplicación puede llevarse a cabo a través de las siguientes preguntas:

- ¿Se ha tenido en cuenta la voz de las mujeres y/o del colectivo LGBTI+ en el diseño, implementación y/o evaluación de la actividad/proyecto?
- ¿Se han recogido los datos desagregados por sexo con las categorías, hombre, mujer y persona no binaria?
- ¿Se han analizado estos datos en clave de género y/o perspectiva LGBTI+?

- ¿Se han considerado posibles aspectos diferenciales relacionados con los roles, las tareas, los intereses, el uso de los espacios y de los tiempos, y el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres y/o de las personas del colectivo LGBTI+?
- ¿Se han creado mecanismos de seguimiento y/o evaluación (indicadores, grupos de trabajo, etc.) sensibles al género y/o en la diversidad afectiva, sexual, expresión y/o identidad de género?

Y/o a través de su contenido:

- a) Atendiendo a los objetivos de la actividad/ proyecto:
 - ¿Tiene la finalidad, o alguna de las finalidades de la actividad, el objetivo específico de combatir las desigualdades entre mujeres y hombres y/o del colectivo LGBTI+ en el ámbito de intervención?
- b) En sus actividades:
 - ¿Alguna o algunas de las actividades previstas persigue combatir las desigualdades entre mujeres y hombres y/o del colectivo LGBTI+?
- c) A la población destinataria:
 - ¿El proyecto se dirige a colectivos de mujeres, a colectivos especialmente feminizados o colectivos LGBTI+?
- d) A los valores que promueve:
 - ¿Combate los estereotipos de género y/o del colectivo LGBTI+ o fomenta valores igualitarios?
 - ¿Visibiliza las aportaciones de las mujeres y/o de las personas LGBTI+ en un ámbito donde están infra representadas?
 - ¿Pone en valor una actividad o una tarea tradicionalmente femenina?

Justificación: Para justificar el cumplimiento de este requerimiento, el Anexo Modelo S-1 incluye el apartado de Incorporación de la Perspectiva de Género destinado a incluir toda aquella información que la entidad considere relevante en relación a la inclusión de la perspectiva de género y/o LGBTI+ en la actividad. Se valorará que se hayan tenido en cuenta las condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres y/o del colectivo LGBTI+ en las diferentes fases de la actividad, siempre de acuerdo a las características particulares de la misma.

7.3. La paridad en la junta directiva, entendiéndose conforme se respeta el equilibrio cuando la proporción en uno, u otro caso, no sea superior ni inferior al 60%-40%, exceptuándose en los órganos constituidos para la promoción de los derechos e intereses de uno de los dos sexos: 2 puntos

7.4. La utilización de un lenguaje inclusivo e igualitario de tal manera que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución de la actividad, se utilice un uso no sexista ni discriminatorio hacia la diversidad de orientación sexual e identidad de género del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas o del colectivo LGBTI y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género y/u orientaciones sexuales: 2 puntos

Puede consultar la información sobre comunicación inclusiva y lenguaje no sexista en la web: www.cambrils.cat/igualtat. Hay disponible una serie de materiales y guías prácticas para facilitar esta tarea.

7.5. La paridad de personas usuarias o beneficiarias de la actividad, prestación o proyecto, entendiéndose conforme se respeta el equilibrio cuando la proporción en uno, u otro caso, no sea superior ni inferior al 60%-40%, exceptuándose en las entidades que tienen como finalidad la promoción de los derechos e intereses de uno de los dos sexos: 2 puntos.

Siempre que haya documentos que demuestren la veracidad de los datos (estatutos, memorias, reglamentos, etc.), se adjuntarán con el resto de la documentación solicitada.