

Anexo I de las Directrices.

Informe de Evaluación Previa del Impacto en Función del Género

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

| | |
|----------------------------|---|
| Nombre: | Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia XXXXX/2019 de X de XXXXX por el que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria para el año 2019 del Programa Bizkaia Creativa. |
| Unidad(es) responsable(s): | Servicio de Promoción Empresarial |
| Departamento: | Departamento de Desarrollo Económico y Territorial |



DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA DISPOSICIÓN NORMATIVA

DESCRIPCIÓN DE LA DISPOSICIÓN NORMATIVA

Tipo de disposición normativa: Decreto Foral

Señalar, en su caso, otras disposiciones, planes, etc. relacionados con la disposición:

- V Plan Foral de Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia.(2016-2019)
- Norma Foral 47/2018, de 20 de junio, para la igualdad de mujeres y hombres.
- Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral.
- Decreto Foral 16/2018, de 27 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Subvenciones.
- Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril (protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos)
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 109/2016, de 14 de junio, sobre establecimiento y regulación del Registro de entidades y personas físicas del Departamento de Desarrollo Económico y Territorial y del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Norma Foral 11/2013, de 5 de diciembre, del Impuesto Sobre Sociedades.
- Reglamento (UE) nº 1407/2013 (reglamento sobre ayuda de minimis).
- Norma Foral 7/2007, de 27 de marzo, de recuperación de ayudas del Sector Público Foral en el supuesto de deslocalizaciones empresariales.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.
- Norma Foral 1/2016, de 17 de febrero, de Transparencia de Bizkaia.
- Ley 2/1998, de 20 de febrero, de la potestad sancionadora de las Administraciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Decreto foral 3/2018, de 16 de enero, por el que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria para el año 2018 del Programa Bizkaia Creativa. El decreto para 2018 toma como base el del año anterior, aunque se revisa al objeto de introducir aquellas modificaciones que se consideren necesarias en base a la experiencia de convocatorias anteriores.

Objetivo/s de la disposición:

- Fomentar el desarrollo de nuevos proyectos en empresas creativas de Bizkaia, existentes o de nueva creación que permitan la consolidación de un potente sector de empresas creativas de Bizkaia.
- Desarrollar proyectos empresariales creativos con visibilidad internacional con el fin de situar a Bizkaia en las redes internacionales de territorios y ciudades creativas, que permitan atraer talento a este sector.
- Acelerar el crecimiento de las empresas creativas en términos de generación de actividad económica.
- Impulsar el desarrollo de proyectos de interés para el impulso y consolidación de los sectores creativos.

Población destinataria de la disposición:

Artículo 2:

Las empresas creativas que desarrollen su actividad principal en las áreas de audiovisual, videojuegos, moda y diseño de productos, procesos y servicios..

Las asociaciones sin fines de lucro que agrupan empresas y/o profesionales de alguno de los sectores de las industrias creativas identificadas en el Bilbao Bizkaia Design Council (BiDC) y cuya actividad principal sea la prestación de servicios diferentes a la organización de eventos, congresos, ferias, concursos o similares; salvo las de



aqueos sectores que ya sean apoyados por otros programas de ayuda del Departamento de Desarrollo Económico y Territorial.

Recursos económicos destinados:
Disposición final segunda:
 Un total de 750.000 euros, de carácter estimativo, y sin perjuicio de que la cantidad pueda ser modificada de conformidad con la normativa presupuestaria vigente.

¿Tiene la disposición algún objetivo vinculado a **igualdad de mujeres y hombres**?

Sí
 No

Señalar los objetivos vinculados a igualdad de mujeres y hombres, las medidas incluidas en la disposición para dar respuesta a esos objetivos y los indicadores de evaluación (teniendo en cuenta para estos últimos los siguientes criterios de evaluación: coherencia, cobertura, eficacia, eficiencia, equidad, satisfacción, calidad de la información y atención, transparencia, participación, impacto y sostenibilidad):

| OBJETIVOS de la disposición VINCULADOS A IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | CUANTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS | MEDIDAS incluidas en la disposición para dar RESPUESTA A LOS OBJETIVOS | INDICADORES DE EVALUACIÓN propuestos para medir el GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS |
|---|---------------------------------|--|---|
| El objetivo general es la incorporación de la perspectiva de género en el Programa Bizkaia Creativa, transversalizando la variable género en sus diferentes convocatorias de las ayudas y subvenciones, al entender que se trata de una herramienta fundamental para trasladar a la sociedad la importancia de la igualdad y lograr, en último término, el progreso económico y social. | | Las entidades beneficiarias, deben cumplir el requisito de no haber sido sancionadas, administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo. (Artículo 2.2.d). Las entidades a las que se les encomiende la ejecución del objeto de la subvención deberán respetar los principios generales contenidos en la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres. Artículo 30. 2). | Indicadores de carácter cuantitativo mediante el recuento de entidades que cumplen con lo establecido en estos artículos del decreto. |
| | | En la composición de la comisión evaluadora para el otorgamiento de las subvenciones públicas se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. (Artículo 20.3) | Indicador de carácter cuantitativo mediante el recuento de las mujeres que participan en la comisión evaluadora. |



| | | | |
|--|--|--|---|
| Incrementar el número de empresas impulsadas por un grupo promotor constituido al menos en un 50% por mujeres. | | Dar más puntuación a aquellos proyectos en los que el equipo de proyecto esté compuesto al menos en un 50% por mujeres. Artículo 7.1.f) y 7.2.f) | Indicador cuantitativo y de cobertura contabilizando cuántas mujeres integran cada uno de los equipos promotores, analizando qué porcentaje son mujeres en cada uno de ellos y cuántos grupos promotores están integrados al menos en un 50% por mujeres. |
|--|--|--|---|

EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Presencia de mujeres y hombres

En caso de que hubiera habido una disposición, plan, etc. anterior, ¿cuál ha sido el número de personas físicas beneficiarias o destinatarias?

| Personas físicas beneficiarias o destinatarias de manera DIRECTA * | | Personas físicas beneficiarias o destinatarias de manera INDIRECTA ** | |
|--|--|---|----|
| Nº total: | | Nº total: | 59 |
| Nº de mujeres: | | Nº de mujeres: | 31 |
| Nº de hombres: | | Nº de hombres: | 28 |

*Las personas son beneficiarias de manera directa cuando solicitan y perciben la subvención como persona física.

**Las personas son beneficiarias de manera indirecta, cuando integran el equipo de proyecto de las entidades beneficiarias de la subvención

¿Cuál ha sido la influencia en mujeres y hombres?

Aquí se pretende recoger información de datos cuantitativos y cualitativos sobre la población a la que afecta la disposición a través de la búsqueda de información existente (no extraídos de una disposición anterior).

Cite la fuente consultada y en las que ha obtenido información relacionada con la población a la que afecta la disposición:



| ASPECTO ANALIZADO | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | FUENTE (AÑO) |
|---|-------|---------|---------|---|
| Tasa de actividad emprendedora (TEA) | 5,8% | 4,7% | 6,8% | GEM CAPV 2017 |
| Creación de empresas en función del grupo promotor apoyadas en las convocatorias del año 2018 del programa Bizkaia Creativa.* | 100% | 50% | 50% | Análisis de los proyectos subvencionados en el marco del Decreto Foral 3/2018, de 16 de enero |

*Se considera que el equipo promotor de las empresas apoyadas este compuesto al menos en un 50% por mujeres.

¿Existen desviaciones entre los datos obtenidos de una anterior disposición y los obtenidos de estudios o de fuentes oficiales? En caso afirmativo, señale las diferencias encontradas:

Acceso a los recursos

¿Qué **acceso a los recursos** tienen mujeres y hombres en el ámbito de actuación de la disposición (tiempo, espacio, dinero y recursos económicos, información, educación y formación, empleo y carrera profesional, trabajo doméstico o reproductivo, nuevas tecnologías, servicios de asistencia sanitaria, vivienda, medios de transporte, ocio,...)? Posibilidad de aportar datos que soporten la respuesta dada.

Aunque las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a las habilidades, experiencia, y conocimientos para emprender no indican a priori una desventaja, en ediciones anteriores del estudio GEM CAPV se ha identificado que generalmente las mujeres emprenden menos que los hombres de acuerdo a la tasa de actividad emprendedora en fase inicial. Desde la perspectiva de género las emprendedoras continúan percibiendo más obstáculos respecto a los emprendedores en cuanto a capacidades y percepción de oportunidades. Sin embargo, a diferencia de ediciones anteriores, los indicadores de las emprendedoras también evidencian una ligera ventaja en la percepción de modelos de referencia y aversión al riesgo frente a los emprendedores.

A pesar de que en las distintas ediciones del estudio GEM CAPV se ha ido identificando una tendencia en la actividad emprendedora en Euskadi en la que las mujeres emprenden menos que los hombres, la evolución en el porcentaje de mujeres vascas que llevan a cabo iniciativas en etapa inicial cada edición va acercándose poco a poco al porcentaje de varones vascos. Así tenemos que, en el año 2017, la tasa de emprendimiento global se ha incrementado respecto al año anterior pasando en un 2,5 puntos porcentuales. La tasa de emprendimiento femenina vasca ha aumentado en 1,5 puntos porcentuales y la masculina en un 3,4. Sin embargo. Cabe señalar que el incremento del emprendimiento de mujeres se ha incrementado más en la CAPV (1,5 %) respecto al incremento que se ha producido en el Estado (0,9 %).

Así mismo, resulta interesante relacionar el género con otros indicadores en relación al emprendimiento como la edad y la formación de las personas emprendedoras.

Edad: En ediciones anteriores la edad media de los emprendedores vascos (40) era ligeramente superior a la de las emprendedoras vascas (39), sin embargo en esta edición no hay ninguna diferencia siendo la edad media de 40 años en ambos sexos.

Formación. En lo relativo al nivel de estudios, el porcentaje de emprendedores vascos sin estudios o con estudios primarios (7,7%) es bastante inferior al de las emprendedoras vascas (14,9%). Un 36,9% de los emprendedores vascos y un 40,4 % de las emprendedoras vascas han manifestado tener estudios superiores o de posgrado.



Respecto a los datos del GEM CAPV2016 se observa que en el año 2017 se observa que el porcentaje de emprendedoras entrevistadas con estudios superiores es 3,5 puntos porcentuales mayor que la de los emprendedores. Esto contrasta con la tendencia de anteriores ediciones del GEM donde el número de emprendedores con estudios superiores era mayor que el de emprendedoras. En concreto en el año 2016 esta diferencia ascendía a 21,6 puntos porcentuales a favor de los emprendedores.

En el caso de que existieran **diferencias** en el acceso a los recursos, ¿se van a **intentar reducir o eliminar** mediante la disposición? ¿De qué manera?

Los estudios sobre creación de empresas (GEM) indican que no existen grandes diferencias en la tasa de emprendimiento entre mujeres y hombres y que tampoco existen diferencias importantes en las habilidades y cualidades necesarias para iniciar un proceso emprendedor entre los hombres y las mujeres. Sin embargo, la realidad muestra que las emprendedoras continúan percibiendo más obstáculos que los emprendedores en cuanto a capacidades y oportunidades para emprender.

En este decreto, uno de los criterios de valoración tiene en cuenta la composición del equipo de proyecto, dando más puntos cuando ese equipo está constituido mayoritariamente por mujeres. El decreto resuelve en concurrencia competitiva por lo que a mayor número de puntos en la valoración, mayor posibilidad de obtener subvención.

Además desde el departamento se está desarrollando una iniciativa destinada al acompañamiento a mujeres emprendedoras en edades tempranas de la empresa, como modo de generar redes y apoyar a la consolidación de su actividad emprendedora, a través de la iniciativa *ANDREkintzailea*.

¿Se va a intentar **ampliar la autonomía** del sexo que esté subrepresentado mediante la disposición? ¿Cómo?

Sí, porque se apoya la creación de empresas y en consecuencia la autonomía económica de las mujeres. Y, así mismo, en la medida en que haya más empresas creativas constituidas por mujeres se logrará un efecto tractor sobre el conjunto de mujeres potencialmente emprendedoras.

Participación en la toma de decisiones

En el caso de que la disposición normativa tenga entidades beneficiarias y no personas físicas. ¿Se tiene en cuenta la **desagregación por** género que se produce en el **máximo órgano de gobierno** de las entidades beneficiarias de la disposición? ¿Y en las **personas** que componen las entidades? ¿De qué manera? Posibilidad de aportar datos que soporten la respuesta dada.

Sí, se puede desagregar por género la composición de los órganos de gobierno de las entidades beneficiarias o de las personas que componen las entidades. De hecho, se aporta el dato de personas físicas beneficiarias de forma indirecta desglosado por género, teniendo en cuenta la composición del equipo de proyecto.

La desagregación por género se realiza mediante los datos que se piden en la solicitud de la ayuda y que se gestionan mediante la aplicación informática Ekunet que gestiona la tramitación de subvenciones.

¿Se fijan **medida/s** para **garantizar una representación equilibrada** de mujeres y hombres **o al menos una presencia similar** de mujeres y hombres al del ámbito de la disposición? ¿Cuál/es?

Sí.
Mediante el sistema de puntuación se intenta incentivar a las empresas y entidades que presentan los proyectos para que incorporen mujeres a los mismos.
También se intentan incentivar los proyectos en los que el equipo de proyecto esté participado al menos en un 50% por mujeres.

¿Se ha previsto una **representación equilibrada** en la elaboración y ejecución de la disposición? ¿Cuál ha sido?

SI. La comisión evaluadora para el otorgamiento de las subvenciones públicas se procura la presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.



Normas sociales y valores

Mediante esta disposición normativa, ¿se ayuda a **romper** con los **estereotipos y roles establecidos** para mujeres y hombres o la **división del trabajo** en función del sexo? ¿Y las desigualdades en el valor que se concede a las tareas que desarrollan mujeres y hombres? ¿De qué manera? Posibilidad de aportar datos que soporten la respuesta dada.

Hay diferencias sustanciales que se intentan minorar al impulsar la presencia de mujeres en el grupo promotor ya que al incorporar esta presencia en los criterios de valoración, se pretende incrementar la presencia de mujeres en el ámbito público y, en consecuencia minorar la división sexual del trabajo como consecuencia de los roles de género, así como modificar la percepción social de asociar al hombre con el emprendimiento.

Los datos del GEM indican que existe una percepción social que asocia al hombre con el emprendimiento. Impulsar la creación de empresas por mujeres, vía valoración de los proyectos en concurrencia competitiva, posibilita romper esta percepción y, al mismo tiempo, en la medida en que haya más mujeres emprendedoras se incrementará el número de referentes femeninos, tan necesarios como motor de cambio de la construcción social.

¿Se **tiene en cuenta** la **diversidad existente** dentro de las propias mujeres y de los hombres? ¿De qué manera? Posibilidad de aportar datos que soporten la respuesta dada.

No se ha tenido en cuenta esta variable

Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres

Esta disposición normativa, ¿responde a algún compromiso de una Ley/Plan para la Igualdad de mujeres y hombres o Ley/Plan Sectorial?

- Sí
 No

En caso afirmativo, señalar cuál(es):

Ley orgánica 3/2007, para la igualdad de mujeres y hombres, ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres y V Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Bizkaia.

Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la igualdad de mujeres y hombres.

El plan interinstitucional de apoyo a la actividad emprendedora en el País Vasco desarrollado por el Gobierno Vasco y las tres Diputaciones Forales apoya la cultura y los valores del emprendimiento de cara a modificar el perfil actual de persona emprendedora. Así mismo los indicadores definidos en el plan tienen en cuenta la desagregación de los datos en función del sexo.

¿Se cumple lo indicado por dichas normas o instrumentos jurídicos? ¿O va más allá de lo indicado por las mismas?

Se cumple en alguna medida.

Se intenta incorporar una perspectiva dual de modo que junto con una acción positiva mediante la valoración de una presencia mayoritaria de mujeres en el grupo promotor se intenta una representación equilibrada en la comisión evaluadora.

Adicionalmente, y en una evolución a medio plazo, se busca una modificación de la percepción social del perfil de la persona emprendedora y la aparición de nuevos modelos de mujeres empresarias.

Asimismo, la realización del presente estudio previo de impacto en función del género permite reflexionar y analizar los artículos y objetivos del decreto desde la perspectiva de género lo que permite incorporar modificaciones en su redacción, así como detectar aquellos déficits de información disponible y reflexionar sobre el modo en que pudiera obtenerse en el futuro.

Se tiene cuidado en la utilización de lenguaje y de imágenes igualitarias y se obtienen datos que resulta posible desagregar por sexo.



| |
|--|
| |
|--|

MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

| ¿Se ha incluido en el texto de esta disposición normativa alguna medida... | Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|---|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|
| <p>... para promover la incorporación de la perspectiva de género?</p> | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 65%; padding: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/> Incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo</td> <td style="width: 35%; padding: 5px;">Exposición de motivos</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/> Haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje</td> <td style="padding: 5px;">Utilizando un lenguaje no sexista en todo el texto del decreto.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/> Haciendo o promoviendo la utilización de datos desagregados por sexo</td> <td style="padding: 5px;">Como resultado de la aplicación del decreto se desagregan los datos de los equipos de proyecto por sexo.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/> Incluyendo la igualdad de mujeres y hombres como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenio o actividades, formativas,...</td> <td style="padding: 5px;">Artículo 7.1.f) y 7.2.f). Obtención de puntos adicionales los equipos de proyecto que estén compuestos al menos en un 50% por mujeres.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><input type="checkbox"/> Mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><input type="checkbox"/> Promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad de mujeres y hombres</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> </table> | <input checked="" type="checkbox"/> Incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo | Exposición de motivos | <input checked="" type="checkbox"/> Haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje | Utilizando un lenguaje no sexista en todo el texto del decreto. | <input checked="" type="checkbox"/> Haciendo o promoviendo la utilización de datos desagregados por sexo | Como resultado de la aplicación del decreto se desagregan los datos de los equipos de proyecto por sexo. | <input checked="" type="checkbox"/> Incluyendo la igualdad de mujeres y hombres como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenio o actividades, formativas,... | Artículo 7.1.f) y 7.2.f). Obtención de puntos adicionales los equipos de proyecto que estén compuestos al menos en un 50% por mujeres. | <input type="checkbox"/> Mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres | | <input type="checkbox"/> Promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad de mujeres y hombres | | <input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____ | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo | Exposición de motivos | | | | | | | | | | | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje | Utilizando un lenguaje no sexista en todo el texto del decreto. | | | | | | | | | | | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Haciendo o promoviendo la utilización de datos desagregados por sexo | Como resultado de la aplicación del decreto se desagregan los datos de los equipos de proyecto por sexo. | | | | | | | | | | | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Incluyendo la igualdad de mujeres y hombres como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenio o actividades, formativas,... | Artículo 7.1.f) y 7.2.f). Obtención de puntos adicionales los equipos de proyecto que estén compuestos al menos en un 50% por mujeres. | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad de mujeres y hombres | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____ | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?</p> | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 65%; padding: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/> En tribunales de selección</td> <td style="width: 35%; padding: 5px;">Artículo 20.3. En la composición de la comisión evaluadora para el otorgamiento de las subvenciones públicas se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><input type="checkbox"/> En jurados de premios</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><input type="checkbox"/> En órganos consultivos</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><input type="checkbox"/> En órganos directivos</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> </table> | <input checked="" type="checkbox"/> En tribunales de selección | Artículo 20.3. En la composición de la comisión evaluadora para el otorgamiento de las subvenciones públicas se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. | <input type="checkbox"/> En jurados de premios | | <input type="checkbox"/> En órganos consultivos | | <input type="checkbox"/> En órganos directivos | | | | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> En tribunales de selección | Artículo 20.3. En la composición de la comisión evaluadora para el otorgamiento de las subvenciones públicas se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> En jurados de premios | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> En órganos consultivos | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> En órganos directivos | | | | | | | | | | | | | | | |



| | | |
|---|--|---|
| | Otras, especificar: _____ | |
| ... de acción positiva? | <input checked="" type="checkbox"/> Para las mujeres | Al incorporar un criterio de valoración que tiene en cuenta que el equipo de proyecto esté constituido al menos en un 50% por mujeres. Artículo 7.2.f) y 7.3.f) |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Para la implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres | En el artículo 30.2, referente a la subcontratación, que señala que las entidades a las que se les encomiende la ejecución del objeto de la subvención, de conformidad con lo previsto en la Ley 4/2005, de Igualdad entre mujeres y hombres, deberán respetar los principios generales previstos en la misma; adecuar las estadísticas que formen parte de su trabajo a una perspectiva de género; realizar un uso no sexista del lenguaje y garantizar una representación equilibrada entre mujeres y hombres en la comisión y equipos de trabajo que se constituyan. |
| | <input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____ | |
| ... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo? | <input type="checkbox"/> Para víctimas de violencia | |
| | <input type="checkbox"/> Para familias monoparentales | |
| | <input type="checkbox"/> Para quienes asumen el cuidado de personas dependientes | |
| | <input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____ | |
| ... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación? | <input type="checkbox"/> Por edad | |
| | <input type="checkbox"/> Por clase social | |
| | <input type="checkbox"/> Por opción sexual | |
| | <input type="checkbox"/> Por discapacidad | |
| | <input type="checkbox"/> Por etnia y/o raza | |



| | | |
|---|---|---|
| | <input type="checkbox"/> Por origen nacional | |
| | <input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____ | |
| ... prohibitiva o sancionadora? | <input checked="" type="checkbox"/> Por incurrir en la discriminación por razón de sexo | Art. 2.2.d) Una condición para tener la consideración de entidad beneficiaria es no haber sido sancionadas, administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo. |
| | <input type="checkbox"/> Por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes | |
| | <input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____ | |
| Más allá del contenido de esta disposición normativa, ¿se ha incluido alguna medida... | | Descripción |
| ... dirigida a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad de mujeres y hombres? | <input type="checkbox"/> Acciones de refuerzo a la difusión | |
| | <input type="checkbox"/> Actuaciones de seguimiento y evaluación | |
| | <input type="checkbox"/> Adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos | |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Acciones de información, sensibilización y formación. | Formación a mujeres emprendedoras de empresas creativas |
| | <input type="checkbox"/> Adecuación o adopción de normas, planes o programas | |
| | <input type="checkbox"/> Elaboración de planes para la igualdad de mujeres y hombres | |
| | <input type="checkbox"/> Creación de estructuras o servicios | |
| <input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____ | | |