

# III Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Leioa

2013 - 2016

septiembre de 2013

# Índice

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
|          |  |           |
| <b>1</b> | Enfoque del Plan                                       | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | Ámbito teórico y ámbito legal                          | <b>5</b>  |
| <b>3</b> | Características y objetivos del III Plan               | <b>12</b> |
| <b>4</b> | Áreas de mejora recogida en el Diagnóstico de igualdad | <b>13</b> |
| <b>5</b> | Plan de Actuación                                      | <b>17</b> |
| <b>6</b> | Gestión del III Plan                                   | <b>38</b> |
|          | 6.1. Coordinación y organización                       | <b>38</b> |
|          | 6.2. Evaluación  | <b>41</b> |
|          | 6.3. Recursos  | <b>41</b> |
|          | 6.4. Herramientas para la evaluación                   | <b>42</b> |
| <b>7</b> | Organigrama de coordinación                            | <b>45</b> |
| <b>8</b> | Cronograma   | <b>46</b> |

# 1. Enfoque del Plan

El III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Leioa tiene como referencia los principios y estrategias de trabajo del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

## **Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres**

Este concepto supone recoger los aspectos básicos orientados a la materialización de la transversalización de género con relación al cumplimiento y desarrollo de la Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Esta Ley contempla, dentro de sus principios generales, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo los poderes públicos, a fin de conseguir la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (artículo 3).

A efectos de esta Ley, significa: *“tener en cuenta, de forma sistemática, las diferentes situaciones, condiciones, metas y necesidades de las mujeres y los hombres y, para ello, introducir en todas las políticas y actividades, en todos los ámbitos y en sus planificaciones, en todas las fases de ejecución y evaluación, objetivos y acciones concretas que tengan la finalidad de apoyar la igualdad y hacer desaparecer la desigualdad”*.

## **Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores**

Esta línea de intervención implica promover el aumento de la autoridad y poder de las mujeres sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida. Alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

## **Organización social corresponsable**

La organización social corresponsable supone facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar y la adecuación de los servicios socio comunitarios.

## **Violencia contra las mujeres**

Esta línea estratégica pretende actuar en el corto plazo, articulando medidas y recursos para la protección y atención integral a las víctimas. Además, son también prioritarias las actuaciones de sensibilización y prevención que visibilicen las diferentes formas de violencia contra las mujeres como un problema social derivado de la desigualdad de mujeres y hombres, a fin de ir logrando una paulatina reducción hasta su erradicación.

## 2. **Ámbito teórico y ámbito legal**

En los últimos años, se han aprobado múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, otorgando al presente Plan de Igualdad un paraguas institucional y legislativo suficientemente amplio.

A continuación se destacan algunos hitos del entramado teórico-legal de las políticas de género:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

### **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).**

En el artículo 28 de la Ley se menciona cómo los Municipios pueden realizar actividades adicionales a las de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de las mujeres, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente. En este contexto, el protagonismo de la Administración Local es claro, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los Municipios la promoción de actividades, así como la oferta de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

### **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**

En el marco de la citada Ley, se define claramente las funciones que en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (art.9.2.) y comunitarias (art. 3.02 del Tratado de la Unión Europea) que imponen, a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos necesarios para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:

- Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- Ejecución de medidas de acción positiva.
- Programación en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y la adopción de medidas para su erradicación.
- Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

En la Ley se establecen cuatro funciones básicas sobre el diseño y la estructura del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE:

- Función de establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (Título preliminar de la Ley).

- Regulación de un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas.(Título I y II)
- Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
- Regulación de sanciones (Título IV).

## **V. Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE**

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE demuestra que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres supone un avance fundamental para las políticas de igualdad, ya que desarrolla normativamente el principio de igualdad –principio jurídico universal–, tanto de igualdad de trato como de igualdad de oportunidades, en la actuación de la Administración Pública Vasca y, en su caso, en las entidades privadas.

### **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**

La Ley, publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, parte, por un lado, de la premisa de que la igualdad entre mujeres y hombres es *“un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos”*. Y por otro lado, de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley es un aspecto básico, que necesita ser mejorado mediante una acción normativa, *“dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*.

Los principios fundamentales en los que se basa son, entre otros: la “Acción Positiva”, “Representación equilibrada” y “Transversalidad”.

El artículo 21.1 expone que *“las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”*. Así, la Ley 3/2007, se remite a las competencias propias de las Administraciones Locales, atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y especificadas en el caso de los Municipios vascos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local**

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, impulsada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en el marco del V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y de Hombres, *“va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”*.

EUDEL (Asociación de Municipios Vascos) es uno de los socios del proyecto y cada vez son más los Ayuntamientos Vascos que han firmado esta Carta. Los Ayuntamientos adheridos a dicha Carta se comprometen a elaborar e implementar, en dos años, un Plan de acción para la igualdad diseñado de forma participativa y sujeto a criterios de evaluación y a disponer de recursos suficientes para su implementación. Además, los ayuntamientos deben de contar con suficientes recursos para poner en marcha el plan. La Carta Europea reconoce a las autoridades locales y regionales como *“los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”*.

Estas normas tienen en su base los Principios para la Igualdad que se definen a continuación:

*(Ley Vasca 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres).*

1. – IGUALDAD DE TRATO. Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta Ley:

a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra, perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta Ley, la igualdad se ha de entender en referencia, no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también, a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán que, el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta Ley, no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.

3. – RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA. Los poderes públicos han de poner 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 de hombres.

4. – INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta Ley, se entiende por *“Incorporación de la perspectiva de género”*, la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

5. – ACCIÓN POSITIVA. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
  
6. – ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO. Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una desigual valoración y reconocimiento económico y social.
  
7. – REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA. Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales, cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

### 3. Características y objetivos del III Plan

El objetivo general de este Plan es lograr la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal mediante la puesta en marcha de políticas locales de igualdad que vayan más allá de la igualdad normativa y que planteen como horizonte el reto de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y resultados. Tiene las siguientes características:

- Tiene una vigencia de 4 años, es decir, está realizado para el período 2013-2016.
- Se ha elaborado de forma participativa con relación al diagnóstico previo, actualización de datos y evaluación del anterior Plan contando con la implicación activa del personal municipal y agentes sociales del municipio.
- Es el Área de Igualdad la responsable de coordinar e impulsar dicho Plan.
- Es un Plan abierto y flexible, pendiente de definir los planes operativos anuales.
- Es un Plan evaluable que incluye indicadores para ir midiendo los objetivos alcanzados de forma continua.
- Incluye objetivos y acciones viables para desarrollar por todas las Áreas municipales y Entidades responsables en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.
- Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y ciudadano.

## 4. Áreas de mejora recogidas en el diagnóstico de igualdad

A continuación se presentan las principales propuestas de mejora detectadas en el diagnóstico que se encuentran en consonancia con los principios y líneas de intervención que presenta el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

- ✓ GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.
- ✓ EMPODERAMIENTO Y CAMBIO DE VALORES.
- ✓ ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE.
- ✓ VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.

### **GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.**

- Conseguir la implicación de todas las áreas en la aplicación del mainstreaming de género.
- Reservar presupuesto por parte de las áreas para el impulso de actividades con enfoque de género.
- Reforzar la Gobernanza en materia de Igualdad (estructuras de impulso y coordinación, plan de formación, política de conciliación, desarrollo de normativa con perspectiva de género,...)
- Continuar con el proceso de evaluación continua del Plan.
- Seguir formando y sensibilizando en materia de igualdad de género.
- Dotar de herramientas para poner en práctica la perspectiva de género.
- Contrastar con la técnica de igualdad las necesidades que surjan. Trabajo coordinado entre áreas.
- Seguir disponiendo de un área impulsora de la igualdad.
- Poner en marcha un foro de participación donde puedan participar diferentes agentes. Compartir información y materiales.
- Organizar actividades coordinadas entre diferentes agentes, consolidar campañas...

## **EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES**

- Empoderamiento de mujeres con discapacidad (intelectual/física). Trabajo con madres y padres.
- Empoderamiento de mujeres incorporando todas las diversidades.
- Empoderamiento de mujeres cuidadoras, trabajando el concepto de la moral/el deber del cuidado.
- Continuar con el convenio de colaboración con la Asociación de Mujeres Andrak.
- Promover programas tipo: “Como aprender a decir que no sin sentirte culpable”, “mujer apuesta más por ti”. Trabajar con mujeres adultas, jóvenes y niñas. Escuela de empoderamiento.
- Sensibilizar a los hombres sobre los beneficios de la corresponsabilidad. Visibilizar a los hombres que lo hacen como modelos para el resto de la sociedad.
- Promover las acciones positivas a los clubs deportivos mujeres.
- Poner en marcha estrategias entre diferentes municipios para conseguir equipos deportivos de mujeres.
- Apoyar económicamente a los equipos deportivos femeninos (fútbol sala femenino...).
- Apoyo institucional a los equipos femeninos (por ejemplo, que haya presencia municipal en torneos, etc.)
- Más publicidad a los equipos deportivos femeninos.
- Es necesario dar notoriedad al deporte femenino. Ponerlo en valor. Ej. Waterpolo femenino. *La gente se lo cree cuando se ve que es importante.*
- Información a los padres y madres de lo que implica practicar un deporte. Las familias juegan un papel muy importante porque “aconsejan” y ven el deporte de sus hijos e hijas como extraescolar, sin estar muy convencidas de su implicación.
- Que en las tareas directivas y técnicas las referentes sean mujeres.
- Promover modelos de mujeres entrenadoras.
- Organizar marchas, torneos, actividades deportivas...en pro de la igualdad.
- Impulsar más actividades grupales en el ámbito deportivo.
- Organizar actividades deportivas específicas para las personas con diversidad funcional.

- Apoyar por parte del Ayuntamiento la promoción de los espectáculos para que la población del municipio asista y conozca los acontecimientos deportivos, mediante luminosos, carteles, boletines o incluso a través de las redes sociales.
- Establecer convenios entre el Ayuntamiento y los Clubs deportivos de élite (Ej. Athletic de Bilbao) para visibilizar y apoyar a las mujeres deportistas.
- Promocionar e informar de la diversidad de deportes existentes tanto para hombres como para mujeres.
- Promover una orientación vocacional no sexista. En acciones tutoriales, revisión de materiales, remarcar “no hay límites para lo que queréis ser”
- Servicios sociales de base: incluir a los hombres, citarles, en los diferentes protocolos...; educación a profesionales para conocer los indicadores diferenciados según sexo del sufrimiento emocional.
- Incluir la perspectiva de género en los talleres de prevención de drogodependencias. Las chicas hacen referencias a lo que las demás personas hacen, consumen...; las chicas sufren la acusación del resto de la clase.
- Patio en los centros educativos: control del uso del patio, borrar rayas...
- Nuevos modelos: en lugar de prohibir y regular habría que buscar alternativas estratégicas, satisfactorias, con aceptación social, que calen ...
- Promover una educación emocional entre el profesorado.
- Promover espacios para hablar sobre el alumnado (institutos).
- Involucrar a las familias tanto en lo académico como en lo no académico. Enviar a las familias información, guías, herramientas sobre la igualdad de género.
- Seguir promoviendo actividades de coeducación en los centros educativos, buscando alternativas para *enganchar* a los centros y dotarle de más contenido por parte del departamento de educación.
- Difundir modelos de información no sexista (juguetes, juegos, cuentos, libros, películas, etc.).
- Trabajar en red entre los diferentes agentes educativos para compartir ejemplos y buenas prácticas.
- Seguir organizando formación para prevenir el “ciber acoso” incluyendo la perspectiva de género.
- Seguimiento de las actividades deportivas de niñas y niños en los recreos de cara a organizar mejor el espacio y vigilar la práctica deportiva.

- Seguir mejorando las condiciones laborales de las mujeres en los siguientes ámbitos: apostar por la cualificación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinos; profesionalización de las mujeres con objeto de que salgan de la economía sumergida.

### **ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE**

- Concienciar a las empresas sobre la necesidad de incorporar políticas de conciliación en su organización para mejorar el clima laboral, la productividad y la competitividad. Conseguir compromisos con ellas empresas.
- Sensibilizar a la ciudadanía sobre los beneficios del cuidado de cara a darle valor.
- Fomentar la dotación de recursos de cuidado (Haurreskolak) en empresas, ejemplo de la UPV.
- Estudiar y fomentar la Iniciativa de los nidos familiares en colaboración con el Behargintza como nicho de empleo para mujeres paradas.
- Promover redes de cuidado y solidaridad para mejorar la empleabilidad de las mujeres.
- Realizar talleres de corresponsabilidad con madres y padres de los colegios.
- Trabajo con los clubs deportivos: adaptar entrenamientos, horarios...; para posibilitar la conciliación.
- Promover la flexibilidad horaria en el ámbito deportivo
- Impulsar medidas y recursos para la conciliación.
- Conocer si los equipamientos y recursos del municipio (instalaciones deportivas, culturales, parques, etc.) facilitan la conciliación.

### **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

- Continuar con el trabajo que están haciendo desde la Mesa del Protocolo de atención a Mujeres Víctimas de Violencia.
- Los centros educativos manifiestan la necesidad de conocer cómo actuar o asesorar en el caso de enfrentarse ante un caso de VG. Esta demanda también se recoge por parte de los Hogares de las Personas Jubiladas.
- Continuar impulsando los Talleres de Buenos Tratos desde el Ayuntamiento.
- Continuar trabajando en las Campañas del 25 de Noviembre.
- Seguir involucrando a comerciantes en los programas de prevención de violencia de género.

- En cuanto a la planificación urbanística a futuro, que el Ayuntamiento siga incorporando mejoras respecto a los puntos detectados como inseguros y que éstos sean transmitidos a toda la ciudadanía.

## 5. Plan de actuación

En este apartado se van a desarrollar los objetivos y acciones a realizar en el período 2013-2016 de acuerdo a las Áreas de este III Plan.

Los objetivos definen la realidad social que se pretende cambiar y cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados logrados.

En este III Plan, se van a establecer objetivos en cada área, incorporando en cada uno de ellos las acciones a llevar a cabo comprendidas en los ámbitos de actuación que se recogen en el V Plan para la Igualdad de la CAE.

| ÁMBITOS DE ACTUACIÓN                                  | OBJETIVOS | ACCIONES  |
|---|-----------|-----------|
| GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES      | 7         | 27        |
| EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE LOS VALORES | 8         | 30        |
| ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE                    | 2         | 10        |
| VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES                          | 4         | 10        |
| <b>TOTAL</b>  | <b>21</b> | <b>77</b> |

## Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres

**G.1. Objetivo:** Promover la creación de estructuras de coordinación de las políticas de igualdad.

**Actividad 1: Establecer mesas de trabajo sectoriales entre las áreas del ayuntamiento correspondientes, ante programas de actuación concretos.**

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quien: Alcaldía y todas las áreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia y puesta en marcha de mesas de trabajo (si/no).

**Actividad 2: Crear una Estructura de participación ciudadana (Mesa para la Igualdad).**

Cuándo: en 2014.

Quién: Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia de la Mesa para la Igualdad (si/no).

**Actividad 3: Continuar participando en estructuras de coordinación institucional como Berdinsarea.**

Cuándo: durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Quién: Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Número de estructuras de coordinación institucional en las que participa el Ayuntamiento de Leioa.

**Actividad 4: Realizar Programas Operativos Anuales del Plan de Igualdad.**

Cuándo: en el último trimestre de cada año durante la vigencia del Plan.

Quién: Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Plan Operativo realizado (si/no).

**G.2. Objetivo:** Promover la evaluación continua de las políticas de igualdad.

**Actividad 1: Realizar una evaluación continua del Plan de Igualdad.**

Cuándo: en el último trimestre de cada año durante la vigencia del Plan.

Quién: Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Evaluación anual del Plan de Igualdad realizado (si/no).

**Actividad 2: Complimentar la encuesta electrónica que EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer realiza para evaluar las políticas de igualdad a nivel local.**

Cuándo: en el último trimestre de cada año durante la vigencia del Plan.

Quién: Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Encuesta de EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer rellena (si/no).

**G.3. Objetivo:** Promover la existencia de presupuestos específicos para la igualdad.

**Actividad 1: Seguir dotando al Área de Igualdad de un Presupuesto específico para la consecución de las acciones emprendidas por el Área.**

Cuándo: anualmente.

Quién: Corporación Municipal e Intervención.

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia de Presupuesto específico para Igualdad (si/no).

**G.4. Objetivo:** Promover una comunicación para la igualdad y la diversidad incidiendo en el uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas.

**Actividad 1: Difundir el Plan de Igualdad tanto interna como externamente.**

Cuándo: segundo semestre de 2013.

Quién: Área de igualdad y Área de Comunicación.

Indicador de grado de cumplimiento: Difusión interna del Plan de Igualdad realizada (si/no). Difusión externa del Plan de Igualdad realizada (si/no)

**Actividad 2: Hacer llegar periódicamente información sobre los avances del Plan de Igualdad entre el personal municipal.**

Cuándo: Trimestralmente durante la vigencia del Plan.

Quién: Área de igualdad y Área de Comunicación.

Indicador de grado de cumplimiento: Información trimestral enviada al personal municipal (si/no)

**Actividad 3: Seguir informando a la ciudadanía sobre las actividades realizadas por el Ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres.**

Cuándo: Continua.

Quién: Área de igualdad y Área de Comunicación.

Indicador de grado de cumplimiento: Información enviada a la ciudadanía sobre las actividades realizadas (si/no; medios utilizados).

**Actividad 4: Enviar periódicamente información relativa a los avances realizados en el Plan a los medios de comunicación.**

Cuándo: cada semestre durante la vigencia del Plan

Quién: Área de igualdad y Área de Comunicación.

Indicador de grado de cumplimiento: Información semestral enviada a los medios de comunicación (si/no)

**Actividad 5: Revisar la página web del Ayuntamiento desde la perspectiva de género y realizar las modificaciones necesarias para su optimización.**

Cuándo: 2014.

Quién: Área de igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Página web revisada (si/no).

**G.5. Objetivo:** Promover la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo diario de las áreas municipales propiciando un enfoque de género en los Presupuestos Municipales.

**Actividad 1: Organizar reuniones para trabajar la perspectiva de género conjuntamente con las diferentes áreas municipales.**

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quién: Área de igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Reuniones realizadas con las diferentes áreas municipales (si/no).

**Actividad 2: Crear herramientas a modo de guía (teórico/práctica) para incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal.**

Cuándo: en 2014 y 2015

Quién: Área de igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Realización de guías para incorporar la perspectiva de género (si/no; nº; tipo; áreas que han participado).

**Actividad 3: Modificar la recogida de datos de toda la información que se genera en el Ayuntamiento, a fin de garantizar la desagregación por sexo de todas las investigaciones, encuestas, informes, estadísticas, memorias, estudios, etc., que se realicen de manera interna o contratada.**

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quién: Área de Igualdad y Resto de áreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Datos, estadísticas e Información en general desagregada por sexo (si/no).

**Actividad 4: Organizar sesiones de formación sobre la igualdad de mujeres y hombres para el personal municipal y cargos políticos, dentro del Plan de Formación municipal, tal como se indica en el artículo 17 de la Ley 4/2005 del 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres.**

Cuándo: anualmente.

Quién: Área de Igualdad y Área de Recursos Humanos.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de actividades formativas ofertadas al personal municipal (nº de hombres y mujeres participantes..)

**Actividad 5: Introducir la perspectiva de género en la normativa municipal a través de la realización de informes previos de impacto.**

Cuándo: 2014 y sucesivos.

Quién: Todas las Áreas Municipales.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de normativas municipales con perspectiva de género. Nº de informes previos de impacto realizados.

**Actividad 6: Incluir cláusulas sociales con perspectiva de género en la contratación de servicios y programas impulsados desde el Ayuntamiento.**

Cuándo: 2014 y sucesivos.

Quién: Todas las Áreas Municipales.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de servicios y programas impulsados desde el Ayuntamiento que tienen cláusulas sociales.

**Actividad7: Dotar a los recursos y servicios del tipo biblioteca, gaztegun, ludoteca...de material sobre igualdad de género.**

Cuándo: 2014 y sucesivos.

Quién: Área de Igualdad. Área de Cultura y Juventud.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº y tipo de material comprado según año..

**G.6. Objetivo:** Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en las acciones que se lleven a cabo desde el Ayuntamiento.

**Actividad 1: Revisar y garantizar en su caso, la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos participativos promovidos por el Ayuntamiento (comisiones, jurados, concursos, tribunales, etc.).**

Cuándo: vigencia del Plan.

Quién: Todas las Áreas Municipales.

Indicador de grado de cumplimiento: Procesos participativos con presencia equilibrada de mujeres y hombres (si/no). Nº de mujeres y hombres existentes en comisiones, jurados, etc.

**G.7. Objetivo:** Promover el enfoque de género en la gestión de la política de personal del Ayuntamiento.

**Actividad 1: Desarrollar acciones positivas encaminadas a cubrir los puestos de trabajo con una baja presencia de alguno de los dos sexos, tal y como queda expresado en el artículo 20.4 de la Ley 4/2005 del 18 de febrero sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres.**

Cuándo: vigencia del Plan.

Quién: Área de Personal

Indicador de grado de cumplimiento: nº y tipo de acciones positivas realizadas para cubrir puestos con baja presencia de alguno de los dos sexos.

**Actividad 2: Insertar la perspectiva de género en los pliegos de condiciones de las ofertas de empleo.**

Cuándo: vigencia del Plan.

Quién: Área de Personal

Indicador de grado de cumplimiento: nº y tipo de pliegos de condiciones que incluye la perspectiva de género.

**Actividad 3: Incorporar la igualdad de género en el temario de los concursos de contratación de personal (u oposiciones) tal y como recoge la Ley 4/2005 del 18 de febrero sobre la Igualdad entre las mujeres y los hombres en su artículo 17.4.**

Cuándo: vigencia del Plan.

Quién: Área de Personal

Indicador de grado de cumplimiento: nº y tipo de temario de oposición que incluyen la igualdad de género como tema.

**Actividad 4: Revisar la política de conciliación actual a fin de identificar aquellas medidas más necesarias.**

Cuándo: 2015

Quién: Área de Personal

Indicador de grado de cumplimiento: política de conciliación revisada (si/no); tipo medidas más necesarias identificadas.

**Actividad 5: Comunicar y difundir las medidas o el acuerdo de conciliación.**

Cuándo: 2015

Quién: Área de Personal

Indicador de grado de cumplimiento: medidas de conciliación difundidas

**Actividad 6: Registrar y Evaluar anualmente el uso de las medidas de conciliación con objeto de evitar negociaciones individuales (medidas más solicitadas, quién solicita las medidas, cuándo, etc.).**

Cuándo: 2015 y posteriores

Quién: Área de Personal

Indicador de grado de cumplimiento: registro y evaluación de las medidas de conciliación realizada (si/no)

**Actividad 7: Diseñar un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Cuándo: 2014

Quién: Área de Personal

Indicador de grado de cumplimiento: Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo realizado (si/no)

## Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores

*Programa: autonomía personal y cambio de valores*

**E.1. Objetivo:** Favorecer el desarrollo de la autonomía y la toma de conciencia de género.

**Actividad 1: Impulsar actividades específicas para la mejora del empoderamiento en los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Acción Social y Behargintza.

Indicador de grado de cumplimiento: Programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres que tratan aspectos relacionados con el empoderamiento (si/no). Nº de mujeres participantes en los programas de formación.

**Actividad 2: Continuar impulsando talleres y programas de empoderamiento dirigido a las mujeres de cualquier edad de Leioa.**

Cuándo: 2013 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad, Asociaciones de Mujeres de Leioa.

Indicador de grado de cumplimiento: Realización de talleres de empoderamiento dirigido a las mujeres de Leioa (si/no; nº y tipo; nº mujeres participantes; valoraciones).

**Actividad 3: Poner en marcha actividades dirigidas a mejorar el empoderamiento de las niñas y mujeres con diversidad funcional de Leioa.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Realización de actividades de empoderamiento dirigido a las niñas y mujeres con diversidad funcional (si/no; nº y tipo; mujeres participantes; valoraciones).

**Actividad 4: Realizar actividades de empoderamiento dirigidas a las mujeres pertenecientes a los hogares de personas jubiladas.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad y Área de Acción Social

Indicador de grado de cumplimiento: Realización de talleres de empoderamiento dirigido a las mujeres de Hogares de personas jubiladas (si/no; nº y tipo; mujeres participantes; valoraciones).

**Actividad 5.- Realizar un Estudio sobre la realidad y necesidades de las mujeres mayores de Leioa desde la perspectiva de género.**

Cuándo: 2015

Quién: Área de Igualdad y Área de Acción Social

Indicador de grado de cumplimiento: Estudio sobre la realidad y necesidades de las mujeres mayores realizado (si/no); nº y tipo propuestas de mejora.

**E.2. Objetivo:** Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo.

**Actividad 1: Organizar actividades coeducativas para padres y madres de Leioa, así como para niñas y niños.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad, Área de Educación y Centros Escolares.

Indicador de grado de cumplimiento: Actividades coeducativas organizadas (si/no), Nº de personas participantes en las actividades según edad y sexo; valoraciones.

**Actividad 2: Organizar actividades para promover una orientación vocacional no sexista.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad, Área de Educación y Centros Escolares.

Indicador de grado de cumplimiento: Actividades de orientación vocacional no sexista organizadas (si/no), Nº de personas participantes en las actividades según edad y sexo, valoraciones.

**Actividad 3: Continuar organizando campañas de sensibilización en fechas clave como el 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, y el 25 de Noviembre, Día Internacional de lucha por la eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como de otras fechas claves relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.**

Cuándo: durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Quién: Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de campañas de sensibilización realizadas en torno a fechas clave relacionadas con la igualdad (si/no), Nº de personas participantes según sexo y edad; valoraciones).

**Actividad 4: Facilitar herramientas y recursos a centros educativos, familias, gazteguner, etc. para el impulsar la igualdad de mujeres y hombres.**

Cuándo: durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Quién: Área de Igualdad y Área de Cultura y Juventud, Área de Educación y Área de Euskera.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de herramientas y recursos para impulsar la igualdad, facilitados a los agentes educativos (si/no; valoraciones).

**Actividad 5: Coordinación entre los diferentes agentes educativos para promover la coeducación.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad y Área de Cultura y Juventud, Área de Educación y Área de Euskera.

Indicador de grado de cumplimiento: se ha producido coordinación (si/no; nº de reuniones/contactos; acuerdos)

**Actividad 6: Colaborar con los centros educativos en la elaboración de planes de convivencia con perspectiva de género**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad y Área de Educación.

Indicador de grado de cumplimiento: nº y tipo de actuaciones llevadas a cabo para colaborar a que los centros educativos elaboren planes de convivencia con perspectiva de género

**Actividad 7: Incorporar la perspectiva de género en las actividades relacionadas con la Prevención de Drogodependencias.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad y Acción Social y Educación

Indicador de grado de cumplimiento: nº y tipo de actuaciones en temas de prevención de drogodependencias que incorporan la perspectiva de género.

**Actividad 8: Realizar un estudio sobre el Conocimiento, valores y percepción de la igualdad de mujeres y hombres entre la juventud de Leioa**

Cuándo: 2014.

Quién: Área de Igualdad y área de educación; área de cultura y juventud.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº y tipo de actividades organizadas en torno al 28 de mayo; nº de participantes; valoraciones.

**Actividad 9: Organizar actividades de sensibilización para promover la práctica deportiva de las mujeres en fechas clave como el 28 de mayo Día Internacional de acción por la salud de las mujeres.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad y Área de Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº y tipo de actividades organizadas en torno al 28 de mayo; nº de participantes; valoraciones.

**Actividad 10: Llevar a cabo actividades para fomentar la participación deportiva de las niñas exponiendo y trabajando los beneficios y posibilidades profesionales que tiene la práctica deportiva (entrenar, arbitrar...).**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad y Área de Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: Taller para fomentar la participación deportiva de las niñas de Leioa realizado (si/no). Nº de niñas participantes en el taller.

**Actividad 11: Organizar talleres con mujeres deportistas como modelos de referencia para las niñas en edad escolar y jóvenes.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad y Área de Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: Talleres realizados (si/no). Nº de niñas y jóvenes participantes.

**Actividad 12: Organizar actividades deportivas específicas para las mujeres con diversidad funcional.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad y Área de Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: nº y tipo de actividades organizadas; participación y valoración.

### *Programa: participación sociopolítica e influencia*

**E.3. Objetivo:** Fomento del movimiento asociativo de mujeres y su participación en el tejido asociativo.

**Actividad 1: Seguir colaborando con las Asociaciones de Mujeres del municipio.**

Cuándo: 2013-2016

Quién: Área de Igualdad

Indicador de grado de cumplimiento: nº y tipo de acciones de colaboración con las asociaciones de mujeres de Leioa.

**Actividad 2: Realización de un estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Leioa desde una perspectiva de género.**

Cuándo: en 2015.

Quién: Área de Cultura y Juventud. Área de Igualdad, Área de Deporte

Indicador de grado de cumplimiento: Estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Leioa desde una perspectiva de género realizado (si/no).

**Actividad 3: Realizar un plan de acción para fomentar la participación y liderazgo de las mujeres en el movimiento asociativo del municipio.**

Cuándo: en 2015.

Quién: Área de Cultura y juventud, Área de Igualdad, Área de Deporte

Indicador de grado de cumplimiento: Plan de acción para fomentar la participación y liderazgo de las mujeres realizado (si/no).

**Actividad 4: Organizar encuentros y redes entre mujeres teniendo en cuenta diferentes aspectos como la edad, diversidad funcional, origen, etc.**

Cuándo: 2015 - 2016.

Quién: Area de Igualdad

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de encuentros entre mujeres realizados por el ayuntamiento. Nº de mujeres participantes según edad, diversidad funcional, origen, etc.

**E.4. Objetivo:** Visibilizar a las mujeres en el ámbito de la cultura.

**Actividad 1: Continuar organizando actividades y encuentros de mujeres creadoras en la programación cultural general y en la de fiestas.**

Cuándo: 2013 - 2016.

Quién: Área de Cultura, Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Programación cultural y de fiestas que contemplan actividades y encuentro con mujeres creadoras (si/no), Nº de mujeres participantes.

**Actividad 2: Analizar la aportación histórica y cultural de las mujeres de Leioa.**

Cuándo: 2013 - 2014

Quién: Área de Cultura y Juventud. Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Análisis de la aportación histórica y cultural de las mujeres de Leioa realizada (si/no), Nº de mujeres conmemoradas.

**Actividad 3: Conmemorar la aportación histórica y cultural de las mujeres de Leioa.**

Cuándo: 2014 y posteriores

Quién: Área de Cultura y Juventud y Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de mujeres conmemoradas.

**Actividad 4: Seguir visibilizando las acciones realizadas por las Asociaciones de Mujeres desde el ámbito de la cultura.**

Cuándo: 2013 - 2016.

Quién: Área de Cultura y Juventud y Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Acciones del ámbito de la cultura de las Asociaciones de Mujeres visibilizadas (si/no).

**E.5. Objetivo:** Visibilizar la actividad de las mujeres deportistas.

**Actividad 1: Organizar actividades para visibilizar a las mujeres deportistas en la programación deportiva general y en fiestas.**

Cuándo: 2015 - 2016.

Quién: Área de Deportes, Área de Igualdad, Área de Cultura y juventud.

Indicador de grado de cumplimiento: Programación deportiva y de fiestas donde se visibiliza a mujeres deportistas (si/no).

**Actividad 2: Promover la participación de las mujeres en las competiciones deportivas que se organicen desde el Ayuntamiento.**

Cuándo: 2013 y posteriores.

Quién: Área de Deportes, Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Competiciones deportivas organizadas por el Ayuntamiento donde se realiza una especial valoración de la participación femenina (si/no).

*Programa: acceso y control de los recursos económicos y sociales*

**E.6. Objetivo:** Promover programas e iniciativas de orientación y formación para el empleo en línea con la igualdad de mujeres y hombres.

**Actividad 1: Incorporar los aspectos relacionados con el empoderamiento en todos los programas de orientación y formación para el empleo dirigidos a mujeres.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién:

Indicador de grado de cumplimiento: Programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres que incorporan aspectos relacionados con el empoderamiento (si/no). Nº de mujeres participantes en los programas de formación según edad, origen, diversidad funcional.

**Actividad 2: Desarrollar programas de fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social desde la perspectiva de género.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad, Behargintza

Indicador de grado de cumplimiento: Realización de programas de fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social (si/no).

**Actividad 3: Impulsar la realización de programas formativos destinados a mujeres en puestos de trabajo donde éstas se encuentren subrepresentadas.**

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Igualdad, Behargintza

Indicador de grado de cumplimiento: Realización de programas formativos destinados a mujeres en puestos de trabajo donde éstas se encuentren subrepresentadas (si/no).

**Actividad 4: Seguir fomentando la promoción del emprendizaje de las mujeres, así como la creación de nuevas empresas fortaleciendo la existencia de las mujeres empresarias del municipio.**

Cuándo: 2013-2016

Quién: Área de Igualdad, Behargintza

Indicador de grado de cumplimiento: Fomento de la promoción del emprendizaje de las mujeres y creación de nuevas empresas fortaleciendo la red de empresarias del municipio realizado. (si/no).

**E.7. Objetivo:** Mejorar el acceso, las condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres.

**Actividad 1: Promocionar la formación de mujeres en puestos y sectores técnicos y tecnológicos a través de la realización de jornadas de puertas abiertas en estas empresas con chicos y chicas.**

Cuándo: Durante la vigencia del Plan.

Quién: Área de Igualdad, Behargintza y educación.

Indicador de grado de cumplimiento: Jornadas de puertas abiertas dirigidas a chicas y chicos en empresas de sector con alto contenido tecnológico (si/no).

**Actividad 2: Fomentar la contratación femenina en las empresas de la zona.**

Cuándo: desde 2014.

Quién: Área de Igualdad y Behargintza

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de empresas contactadas para fomentar la contratación de mujeres (si/no).

**Actividad 3: Impulsar Campañas de sensibilización en materia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas, dirigidas al tejido económico de la zona.**

Cuándo: 2014 en adelante.

Quién: Área de Igualdad y Behargintza.

Indicador de grado de cumplimiento: Campañas de sensibilización realizadas en materia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas, dirigidas al tejido económico de la zona (SI/NO)

Noticias aparecidas sobre el tema en *Beharhitza*

**Actividad 4: Impulsar Campañas de información para fomentar la puesta en marcha de “Protocolos de Acoso Sexual y por razón de género” dirigidas al tejido económico de la zona.**

Cuándo: 2015 en adelante.

Quién: Área de Igualdad y Behargintza.

Indicador de grado de cumplimiento: Campañas de sensibilización para fomentar la puesta en marcha de “Protocolos de Acoso Sexual y por razón de género” de la zona (SI/NO) Noticias aparecidas sobre el tema en *Behargintza*

**E.8. Objetivo:** Mejorar el acceso a los recursos sociales, con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.

**Actividad 1: Continuar con el Servicio de Asesoramiento Legal a las Mujeres.**

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quién: Área de Igualdad y Área de Acción Social.

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia del Servicio de Asesoramiento Legal a las Mujeres (si/no).

**Actividad 2: Continuar con el Servicio de Atención Psicológica para Mujeres.**

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quién: Área de Igualdad y Área de Acción Social.

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia del Servicio de Atención Psicológica para Mujeres (si/no).

**Actividad 3: Desarrollo de programas de fomento de empleo con las mujeres con diversidad funcional desde la perspectiva de género.**

Cuándo: en 2015.

Quién: Área de Igualdad y Área de Bienestar Social, Behargintza, Sortarazi, Emaus, Asociación Uribe Costa, Igon, FEKOOR.

Indicador de grado de cumplimiento: Realización de programas de fomento de empleo con las mujeres con diversidad funcional (si/no).

## **Organización social corresponsable**

**O.1. Objetivo:** Impulsar una cultura que promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

**Actividad 1: Realizar acciones de sensibilización para impulsar la corresponsabilidad a toda la ciudadanía.**

Cuándo: en 2015.

Quién: Área de Igualdad, Acción Social.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de acciones de sensibilización realizadas para impulsar la corresponsabilidad. Nº de personas participantes según sexo, valoraciones.

**Actividad 2: Difundir información de personas y actitudes ejemplarizantes en corresponsabilidad (buenas prácticas)**

Cuándo: en 2015.

Quién: Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº personas y actitudes ejemplarizantes en corresponsabilidad difundidas.

**Actividad 3: Organizar cursos y talleres que fomenten la corresponsabilidad dirigidos a hombres y mujeres.**

Cuándo: Anualmente

Quién: Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de talleres de intercambio de tareas realizados. Nº de mujeres y de hombres participantes en los talleres de intercambio de tareas.

**Actividad 4: Fomentar los servicios de conciliación en las actividades organizadas en el municipio.**

Cuándo: Anualmente

Quién: Área de Igualdad y Áreas Municipales.

Indicador de grado de cumplimiento: Servicios de conciliación en actividades del municipio realizadas (si/no).

**Actividad 5: Organizar actividades para practicar deporte en familia.**

Cuándo: 2014 en adelante

Quién: Área de Igualdad y Área Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: actividades organizadas para practicar deporte en familia (si/no).

**O.2. Objetivo:** Impulsar estructuras y acuerdos que fomenten una cultura en Leioa en línea con lo que se entiende como “Organización Social Corresponsable”.

**Actividad 1: Realizar un estudio para conocer la situación de la conciliación y corresponsabilidad en el municipio que integre al tejido empresarial del municipio.**

Cuándo: 2013-2014

Quién: Área de igualdad, Behargintza, Acción Social, Educación, Cultura, Urbanismo, Policía y agentes sociales.

Indicador de grado de cumplimiento: Estudio sobre la situación de la conciliación y la corresponsabilidad realizado (SI/ NO)

**Actividad 2: Organizar una Mesa de Trabajo sobre la Conciliación y Corresponsabilidad con agentes sociales y económicos que implante una estrategia para la organización de un *municipio corresponsable*.**

Cuándo: 2014

Quién: Área de igualdad, Behargintza, Acción Social, Educación, Cultura, Urbanismo, Policía y agentes sociales.

Indicador de grado de cumplimiento: Mesa para la conciliación y corresponsabilidad organizada (si/no).

**Actividad 3: Firmar un Acuerdo Municipal sobre la Conciliación y Corresponsabilidad.**

Cuándo: 2014

Quién: Área de igualdad, Behargintza , Acción Social, Educación, Cultura, Urbanismo, Policía y agentes sociales.

Indicador de grado de cumplimiento: Acuerdo municipal para la conciliación y el cuidado organizado (si/no).

**Actividad 4: Planificar e impulsar el desarrollo de un Plan de actuación sobre conciliación y corresponsabilidad a nivel municipal.**

Cuándo: 2014

Quién: Área de igualdad, Behargintza, Acción Social, Educación, Cultura, Urbanismo, Policía y agentes sociales.

Indicador de grado de cumplimiento: Plan de actuación sobre la conciliación y corresponsabilidad realizado (si/no).

**Actividad 5: Elaborar guías con información de recursos para la conciliación y corresponsabilidad dirigida a la ciudadanía y agentes sociales.**

Cuándo: en 2014 en adelante.

Quién: Área de Igualdad y Behargintza , Acción Social, Educación, Cultura, Urbanismo, Policía y agentes sociales.

Indicador de grado de cumplimiento: Guía de Conciliación elaboradas (si/no); tipo de guía.

## **Violencia contra las mujeres**

### *Programa: sensibilización y prevención*

**V.1. Objetivo:** Ampliar el grado de información sobre los tipos de violencia contra las niñas y las mujeres animando a la ciudadanía a denunciar estos hechos.

**Actividad 1: Seguir realizando materiales divulgativos sobre los diferentes tipos de violencia contra las niñas y las mujeres y cómo actuar en esos casos.**

Cuándo: anualmente.

Quién: Área de Igualdad

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de materiales elaborados.

**Actividad 2: Seguir realizando y apoyando actividades de información y sensibilización sobre los diferentes tipos de violencia contra las mujeres que se realicen en los diferentes municipios.**

Cuándo: anualmente.

Quién: Área de Igualdad

Indicador de grado de cumplimiento: Actividades de información y sensibilización realizadas o apoyadas (si/no).

**V.2. Objetivo:** Impulsar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos.

**Actividad 1: Continuar realizando actos conmemorativos el 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia Machista.**

Cuándo: anualmente.

Quién: Todas las Áreas Municipales.

Indicador de grado de cumplimiento: Actos conmemorativos realizados el 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia Machista (si/no).

**Actividad 2: Hacer denuncias públicas y sistemáticas de los ataques por violencia machista realizados a las mujeres en la CAE.**

Cuándo: anualmente.

Quién: Área de Acción Social, Área de Igualdad y Área de Comunicación.

Indicador de grado de cumplimiento: Denuncias públicas y sistemáticas realizadas (si/no).

**Actividad 3: Realizar Campañas de sensibilización contra las agresiones sexuales en fiestas**

Cuándo: anualmente.

Quién: Área de Igualdad, Área de Cultura, Asociaciones de mujeres

Indicador de grado de cumplimiento: Campaña de sensibilización contra las agresiones sexuales en fiestas realizadas (si/no).

**V.3. Objetivo:** Mejorar la prevención de los comportamientos violentos contra las mujeres.

**Actividad 1: Continuar organizando talleres para la juventud en los centros educativos y en el Gaztegune a fin de prevenir comportamientos violentos y sexistas promoviendo la convivencia y los buenos tratos.**

Cuándo: anualmente.

Quién: Área de Igualdad y Area de Cultura, Deportes y Juventud.

Indicador de grado de cumplimiento: Talleres dirigidos a la gente joven para prevenir los comportamientos violentos y sexistas y promover buenos tratos realizados (si/no).

**Actividad 2: Recoger propuestas de la ciudadanía para mejorar aspectos urbanísticos de la seguridad, accesibilidad, etc., así como la sensación de seguridad de las mujeres de Leioa.**

Cuándo: anualmente.

Quién: Área de Igualdad y Área de Urbanismo

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de propuestas recogidas para mejorar la seguridad y la sensación de seguridad según sexo.

**Actividad 3: Organizar actividades de sensibilización dirigidas a los hombres en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad.**

Cuándo: anualmente.

Quién: Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Actividades de sensibilización dirigida a los hombres en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad realizadas (si/no), Nº de hombres participantes en las actividades según edad.

*Programa: atención a las mujeres víctimas de la violencia machista.*

**V.4. Objetivo:** Garantizar la total atención y protección a las víctimas y a sus hijos e hijas, con especial atención a los y las menores por su especial vulnerabilidad.

**Actividad 1: Dar continuación al Protocolo Local de Coordinación Interinstitucional en casos de Violencia contra las Mujeres a través de mecanismos de coordinación.**

Cuándo: anualmente.

Quién: Área de Igualdad y Áreas implicadas en el Protocolo.

Indicador de grado de cumplimiento: Protocolo Local de Coordinación interinstitucional actualizado (si/no).

**Actividad 2: Informar periódicamente al personal técnico y político sobre el desarrollo del Protocolo Local de Coordinación Interinstitucional en casos de Violencia contra las Mujeres.**

Cuándo: cada semestre.

Quién: Área de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Informaciones periódicas enviadas (si/no).

## 6. Gestión del plan

### 6.1. Coordinación y organización

Tal y como se establece en el artículo 10 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, las Administraciones Forales y Locales, en el ámbito de sus competencias de auto organización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos órganos territoriales de actuación.

#### Estructura de Impulso

Para conseguir los objetivos y acciones que se derivan del programa de actuación de este Plan, es necesario disponer de estructuras de impulso, seguimiento y evaluación del mismo.

La **Estructura de Impulso** está situada en el Área de Acción Social y cuenta con dos personas: una responsable política y una trabajadora social con una amplia trayectoria en igualdad a jornada completa, junto con el apoyo de la Alcaldía.

Las funciones de la Técnica de Igualdad son las siguientes en línea con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, art. 10:

- a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.

- b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d) Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de partida entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
- f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios socio-comunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
- i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- j) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
- k) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- l) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

### **Estructura de coordinación y seguimiento técnico**

Actualmente el área tiene una Comisión Política de Igualdad. Sería deseable reforzar la coordinación y seguimiento con personal técnico de las diferentes áreas municipales a fin de coordinar para proyectos concretos y dar seguimiento al Plan.

Estos serían, entre otros, los puntos que se podrían abordar en las reuniones técnicas (Comisión Técnica para la Igualdad):

1. Armonizar, seguir y evaluar el Plan Anual Operativo.

2. Impulsar el trabajo conjunto entre los departamentos impulsando la realización de las acciones y proyectos comunes.
3. Informar sobre las acciones del Área de Igualdad.
4. Concienciar y aumentar la sensibilización para introducir el género en la gestión municipal.

Por otra parte, se prevé la creación de **un organo de participación ciudadana** con la finalidad de abordar un programa en concreto, con aquellos agentes implicados, tanto del Ayuntamiento como del tejido social y económico de Leioa.

### **Estructura de coordinación institucional**

Finalmente, el Ayuntamiento seguirá participando en la Red de coordinación de ayuntamientos con EUDEL y EMAKUNDE, BERDINSAREA, Red de Ayuntamientos Vascos a favor de la igualdad y contra la violencia.

Igualmente, irá valorando otras posibles redes o estructuras de coordinación que se pudieran generar con otras Instituciones (Diputación Foral de Bizkaia, etc.).

### **Programación**

Para la programación de este III Plan, se harán Programas Operativos Anuales en el último trimestre de cada año que serán aceptados por la Comisión de Igualdad:

- Se harán planes de trabajo que tendrán en cuenta objetivos, actividades y tareas, áreas implicadas, calendario, presupuesto e indicadores de evaluación.
- Presupuesto general para cada Programa Operativo.

## **6.2. Evaluación del Plan**

Se llevará a cabo una evaluación continua del III Plan para la Igualdad realizándose también una memoria anual. La evaluación se realizará a distintos niveles:

- Evaluación del grado de cumplimiento: Siguiendo con el plan operativo, se realizará un seguimiento cuantitativo, teniendo en cuenta las siguientes variables:
  - realizada
  - realizada parcialmente

- no realizada
- realizada pero no estaba planificada
- razones
- Evaluación del proceso: se analizarán los puntos fuertes y áreas de mejora del proceso de implantación preguntando a las y los técnicos municipales, personal político y agentes sociales. Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: la implicación, herramientas de trabajo y coordinación, comunicación, procesos participativos, etc.
- Evaluación del impacto: Se analizará el impacto que tienen las políticas de igualdad y se medirán los avances realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Además, el Área de Igualdad con la colaboración de las demás áreas, cumplimentará anualmente la encuesta electrónica que EMAKUNDE solicita a los municipios de la CAE para evaluar el desarrollo de las políticas públicas de igualdad. Con objeto de completar la evaluación del proceso y el impacto, se realizarán entrevistas, cuestionarios, etc. con los diferentes agentes implicados.

### 6.3. Recursos

#### Presupuesto municipal

Se estima que el presupuesto para la realización del Plan de igualdad para los siguientes 4 años sea de **801.669.80 €**.

En los años en los que esté vigente este Plan, el presupuesto se mantendrá o mejorará y se establecerá en los últimos meses del año anterior.

## 6.4. Herramientas para la evaluación.

Ficha de evaluación de las actividades realizadas

|  |                             |  |
|--|-----------------------------|--|
| <b>X.X. Objetivo:</b>  |                             |  |
| <b>Actividad X:</b>  |                             |  |
| <b>Persona responsable</b>   | <b>Entidades Implicadas</b> | <b>Coste Económico<br/>( o Subvención)</b> |
|  |                             |  |
| <b>Nº de participantes (Según sexo, áreas, agentes sociales..)</b> |                             |  |
| <b>Actividades realizadas según indicadores de proceso</b>         | <b>Cronograma</b>           |  |
|  |                             |  |
|  |                             |  |
|  |                             |  |
| <b>Observaciones</b>   |                             |  |

Fichas para la evaluación del Plan operativo

| ÁREA Y<br>OBJETIVO | ACCIONES | CALENDARIO |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | Presupuesto<br>inicial | Presupuesto<br>Final |
|--------------------|----------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------------------------|----------------------|
|                    |          | E          | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |                        |                      |
|                    |          |            |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |                        |                      |
|                    |          |            |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |                        |                      |

|   |                |
|---|----------------|
| <b>Actividades no realizadas</b>            |                |
| <b>ÁREA</b>                                 | <b>RAZONES</b> |
|   |                |
|   |                |
| <b>Actividad no planificada y realizada</b> |                |
| <b>ÁREA</b>                                 | <b>RAZONES</b> |

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

Evaluación cuantitativa global (número de acciones):

| ÁREA:        | Realizada | Parcialmente realizada | No realizada | Realizada pero no planificada |
|--------------|-----------|------------------------|--------------|-------------------------------|
|              |           |                        |              |                               |
|              |           |                        |              |                               |
|              |           |                        |              |                               |
| <b>TOTAL</b> |           |                        |              |                               |

#### DAFO para la realización de la memoria anual

- Debilidades (internas)
- Amenazas (externas)
- Fortalezas (internas)
- Oportunidades (externas)

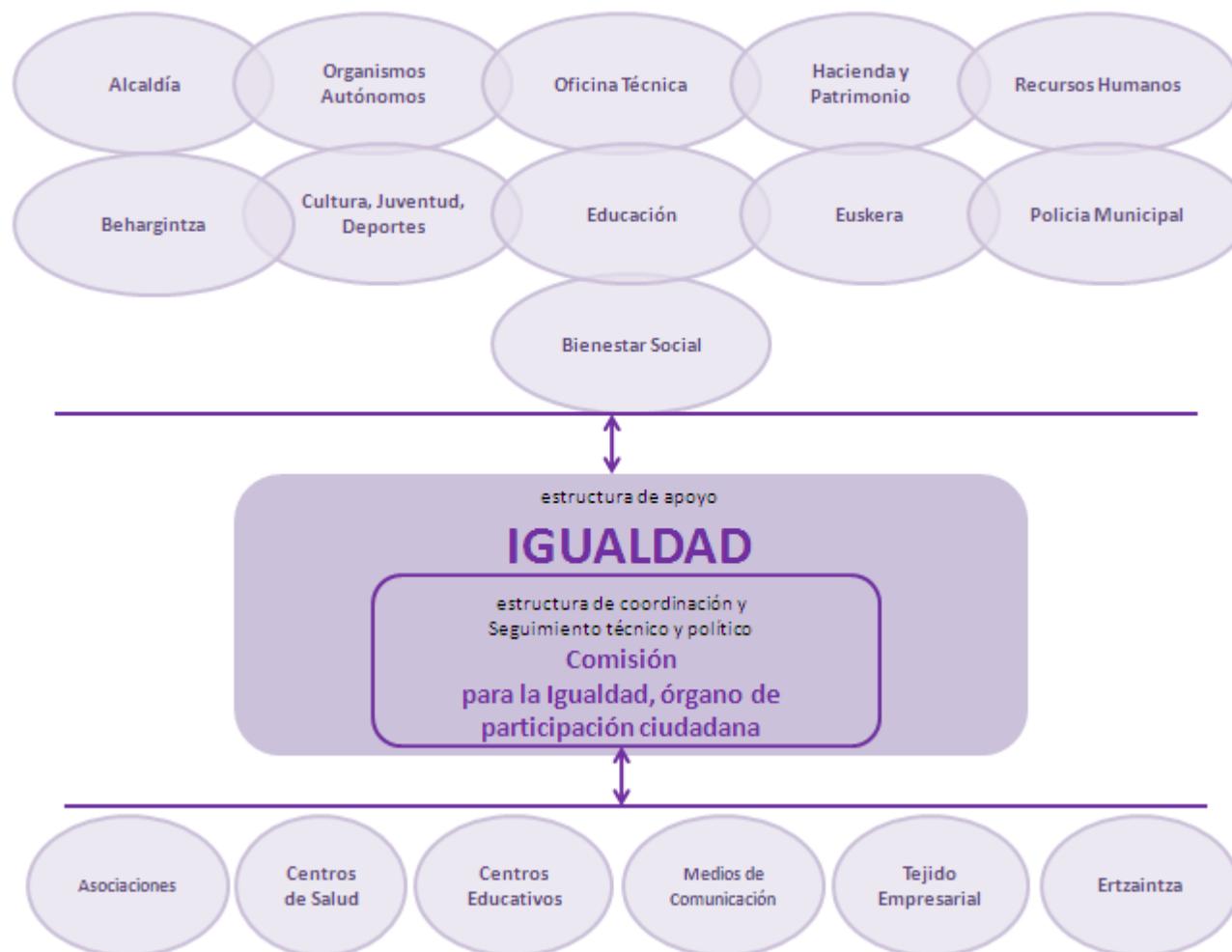
#### Estructura de la memoria anual

1. Introducción
2. Grado de cumplimiento del Plan operativo
3. Evaluación del proceso
4. Evaluación del impacto
5. Seguimiento económico

6. Conclusiones
7. Plan operativo del año siguiente
8. Listado del número de productos y documentos realizados.



## 7. Organigrama de coordinación



## 8. Cronograma

| GOBERNANZA PARA LA<br>IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|
| G1.1: Establecer mesas de trabajo sectoriales entre las áreas del ayuntamiento correspondientes, ante programas de actuación concretos.            |      |      |      |      |
| G1.2 Crear una Estructura de participación ciudadana (Mesa para la Igualdad).  |      |      |      |      |
| G1.3 Continuar participando en estructuras de coordinación institucional como Berdinsarea.   |      |      |      |      |
| G1.4 Realizar Programas Operativos Anuales del Plan de Igualdad.   |      |      |      |      |
| G2.1 Realizar una evaluación continua del Plan de Igualdad.  |      |      |      |      |
| G2.2 Complimentar la encuesta electrónica que EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer realiza para evaluar las políticas de igualdad a nivel local. |      |      |      |      |
| G.3.1 Seguir dotando al Área de Igualdad de un Presupuesto específico para la consecución de las acciones emprendidas por el Área.                 |      |      |      |      |
| G4.1 Difundir el Plan de Igualdad tanto interna como externamente.   |      |      |      |      |
| G4.2 Hacer llegar periódicamente información sobre los avances del Plan de Igualdad entre el personal municipal.                                   |      |      |      |      |
| G4.3 Seguir informando a la ciudadanía sobre las actividades realizadas por el Ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres.           |      |      |      |      |
| G4.4 Enviar periódicamente información relativa a los avances realizados en el Plan a los medios de comunicación.                                  |      |      |      |      |
| G4.5 Revisar la página web del Ayuntamiento desde la perspectiva de género y realizar las modificaciones necesarias para su optimización.          |      |      |      |      |
| G5.1 Organizar reuniones para trabajar la perspectiva de género conjuntamente con las diferentes áreas municipales.                                |      |      |      |      |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| G5.2 Crear herramientas a modo de guía (teórico/práctica) para incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal.   |  |  |  |  |
| G5.3 Modificar la recogida de datos de toda la información que se genera en el Ayuntamiento, a fin de garantizar la desagregación por sexo de todas las investigaciones, encuestas, informes, estadísticas, memorias, estudios, etc., que se realicen de manera interna o contratada. |  |  |  |  |
| G5.4 Organizar sesiones de formación sobre la igualdad de mujeres y hombres para el personal municipal y cargos políticos, dentro del Plan de Formación municipal, tal como se indica en el artículo 17 de la Ley 4/2005 del 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres.     |  |  |  |  |
| G5.5 Introducir la perspectiva de género en la normativa municipal a través de la realización de informes previos de impacto.   |  |  |  |  |
| G5.6 Incluir cláusulas sociales con perspectiva de género en la contratación de servicios y programas impulsados desde el Ayuntamiento.   |  |  |  |  |
| G5.7 Dotar a los recursos y servicios del tipo biblioteca, gaztegun, ludoteca...de material sobre igualdad de género.   |  |  |  |  |
| G6.1 Revisar y garantizar en su caso, la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos participativos promovidos por el Ayuntamiento (comisiones, jurados, concursos, tribunales, etc.).   |  |  |  |  |
| G7.1 Desarrollar acciones positivas encaminadas a cubrir los puestos de trabajo con una baja presencia de alguno de los dos sexos, tal y como queda expresado en el artículo 20.4 de la Ley 4/2005 del 18 de febrero sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres.               |  |  |  |  |
| G7.2 Insertar la perspectiva de género en los pliegos de condiciones de las ofertas de empleo.  |  |  |  |  |
| G7.3 Incorporar la igualdad de género en el temario de los concursos de contratación de personal (u oposiciones) tal y como recoge la Ley 4/2005 del 18 de febrero sobre la   |  |  |  |  |

|  |             |             |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Igualdad entre las mujeres y los hombres en su artículo 17.4.  |             |             |             |             |
| G7.4 Revisar la política de conciliación actual a fin de identificar aquellas medidas más necesarias.  |             |             |             |             |
| G7.5 Comunicar y difundir las medidas o el acuerdo de conciliación.  |             |             |             |             |
| G7.6 Registrar y Evaluar anualmente el uso de las medidas de conciliación con objeto de evitar negociaciones individuales (medidas más solicitadas, quién solicita las medidas, cuándo, etc.). |             |             |             |             |
| G7.7 Diseñar un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.   |             |             |             |             |
| <b>EMPODERAMIENTO Y CAMBIO DE VALORES</b>  | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> |
| E1.1 Impulsar actividades específicas para la mejora del empoderamiento en los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión. |             |             |             |             |
| E.1.2 Continuar impulsando talleres y programas de empoderamiento dirigido a las mujeres de cualquier edad de Leioa.   |             |             |             |             |
| E.1.3 Poner en marcha actividades dirigidas a mejorar el empoderamiento de las niñas y mujeres con diversidad funcional de Leioa.  |             |             |             |             |
| E1.4 Realizar actividades de empoderamiento dirigidas a las mujeres pertenecientes a los hogares de personas jubiladas.  |             |             |             |             |
| E1.5 Realizar un Estudio sobre la realidad y necesidades de las mujeres mayores de Leioa desde la perspectiva de género.   |             |             |             |             |
| E.2.1 Organizar actividades coeducativas para padres y madres de Leioa, así como para niñas y niños.   |             |             |             |             |
| E.2.2 Organizar actividades para promover una orientación vocacional no sexista.   |             |             |             |             |
| E.2.3 Continuar organizando campañas de sensibilización en fechas clave como el 8 de Marzo, Día Internacional de   |             |             |             |             |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| las Mujeres, y el 25 de Noviembre, Día Internacional de lucha por la eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como de otras fechas claves relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.             |  |  |  |  |
| E.2.4 Facilitar herramientas y recursos a centros educativos, familias, gazteguner, etc. para el impulsar la igualdad de mujeres y hombres.   |  |  |  |  |
| E.2.5 Trabajar en red desde los diferentes agentes educativos para promover la coeducación.   |  |  |  |  |
| E2.6 Incorporar la perspectiva de género en las actividades relacionadas con el Plan de Convivencia.  |  |  |  |  |
| E2.7 Incorporar la perspectiva de género en las actividades relacionadas con la Prevención de Drogodependencias.  |  |  |  |  |
| E2.8. Realización de un estudio sobre el conocimiento, valores y percepción de la igualdad de mujeres y hombres entre la juventud de Leioa”   |  |  |  |  |
| E2.9 Organizar actividades de sensibilización para promover la práctica deportiva de las mujeres en fechas clave como el 28 de mayo Día Internacional de acción por la salud de las mujeres.                        |  |  |  |  |
| E2.10 Llevar a cabo actividades para fomentar la participación deportiva de las niñas exponiendo y trabajando los beneficios y posibilidades profesionales que tiene la práctica deportiva (entrenar, arbitrar...). |  |  |  |  |
| E2.11 Organizar talleres con mujeres deportistas como modelos de referencia para las niñas en edad escolar y jóvenes.   |  |  |  |  |
| E2.12 Organizar actividades deportivas específicas para las mujeres con diversidad funcional.   |  |  |  |  |
| E3.1 Seguir colaborando con las asociaciones de mujeres del municipio.  |  |  |  |  |
| E3.2 Realización de un estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Leioa desde una perspectiva de género.  |  |  |  |  |
| E3.3 Realizar un plan de acción para fomentar la participación y liderazgo de las mujeres en el movimiento asociativo del municipio.  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| E3.4 Organizar encuentros y redes entre mujeres teniendo en cuenta diferentes aspectos como la edad, diversidad funcional, origen, etc.  |  |  |  |  |
| E4.1 Continuar organizando actividades y encuentros de mujeres creadoras en la programación cultural general y en la de fiestas.   |  |  |  |  |
| E4.2 Analizar la aportación histórica y cultural de las mujeres de Leioa.  |  |  |  |  |
| E4.3 Conmemorar la aportación histórica y cultural de las mujeres de Leioa.  |  |  |  |  |
| E4.4 Seguir visibilizando las acciones realizadas por las Asociaciones de Mujeres desde el ámbito de la cultura.   |  |  |  |  |
| E5.1 Organizar actividades para visibilizar a las mujeres deportistas en la programación deportiva general y en fiestas.   |  |  |  |  |
| E5.2 Promover la participación de las mujeres en las competiciones deportivas que se organicen desde el Ayuntamiento.  |  |  |  |  |
| E6.1 Incorporar los aspectos relacionados con el empoderamiento en todos los programas de orientación y formación para el empleo dirigidos a mujeres.                                    |  |  |  |  |
| E6.2 Desarrollar programas de fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social desde la perspectiva de género.                                    |  |  |  |  |
| E6.3 Impulsar la realización de programas formativos destinados a mujeres en puestos de trabajo donde éstas se encuentren subrepresentadas.  |  |  |  |  |
| E6.4 Seguir fomentando la promoción del emprendizaje de las mujeres, así como la creación de nuevas empresas fortaleciendo la red de empresarias del municipio.                          |  |  |  |  |
| E7.1 Promocionar la formación de mujeres en puestos y sectores técnicos y tecnológicos a través de la realización de jornadas de puertas abiertas en estas empresas con chicos y chicas. |  |  |  |  |
| E7.2 Fomentar la contratación femenina en las empresas de la zona.   |  |  |  |  |
| E7.3 Establecer líneas de coordinación con Lanbide a fin de realizar actuaciones específicas para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.                                     |  |  |  |  |
| E7.4: Impulsar Campañas de sensibilización en materia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de   |  |  |  |  |

|  |             |             |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| las personas, dirigidas al tejido económico de la zona.  |             |             |             |             |
| E7.5 Impulsar Campañas de información para fomentar la puesta en marcha de “Protocolos de Acoso Sexual y por razón de género” dirigidas al tejido económico de la zona.                |             |             |             |             |
| E8.1 Continuar con el Servicio de Asesoramiento Legal a las Mujeres.   |             |             |             |             |
| E8.2 Continuar con el Servicio de Atención Psicológica para Mujeres.   |             |             |             |             |
| E8.3 Desarrollo de programas de fomento de empleo con las mujeres con diversidad funcional desde la perspectiva de género.   |             |             |             |             |
| <b>ORGANIZACIÓN SOCIAL<br/>CORRESPONSABLE</b>  | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> |
| OC1.1 Realizar acciones de sensibilización para impulsar la corresponsabilidad a toda la ciudadanía.   |             |             |             |             |
| OC1.2 Difundir información de personas y actitudes ejemplarizantes en corresponsabilidad (buenas prácticas).   |             |             |             |             |
| OC1.3 Organizar cursos y talleres que fomenten la corresponsabilidad dirigidos a hombres y mujeres.  |             |             |             |             |
| OC1.4 Fomentar los servicios de conciliación en las actividades organizadas en el municipio.   |             |             |             |             |
| OC1.5 Organizar actividades para practicar deporte en familia.   |             |             |             |             |
| OC2.1 Realizar un estudio para conocer la situación del cuidado y la conciliación en el municipio que integre al tejido empresarial del municipio.                                     |             |             |             |             |
| OC2.2 Organizar una Mesa de Trabajo sobre la Conciliación y Cuidado con agentes sociales y económicos que implante una estrategia para la organización de un municipio corresponsable. |             |             |             |             |
| OC2.3 Firmar un Acuerdo Municipal sobre la Conciliación y los Cuidados.  |             |             |             |             |
| OC2.4 Planificar e impulsar el desarrollo de un Plan de actuación sobre conciliación y cuidado a nivel municipal.  |             |             |             |             |
| OC2.5 Elaborar guías con información de recursos para la conciliación y corresponsabilidad dirigida a la ciudadanía y agentes sociales   |             |             |             |             |

| <b>VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</b>  | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>V1.1 Seguir realizando materiales divulgativos sobre los diferentes tipos de violencia contra las niñas y las mujeres y cómo actuar en esos casos</b>   |             |             |             |             |
| <b>V1.2 Seguir realizando y apoyando actividades de información y sensibilización sobre los diferentes tipos de violencia contra las mujeres que se realicen en los diferentes municipios.</b>                 |             |             |             |             |
| <b>V2.1 Continuar realizando actos conmemorativos el 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia Machista.</b>  |             |             |             |             |
| <b>V2.2 Hacer denuncias públicas y sistemáticas de los ataques por violencia machista realizados a las mujeres en la CAE.</b>  |             |             |             |             |
| <b>V2.3 Realizar Campañas de sensibilización contra las agresiones sexuales en fiestas.</b>  |             |             |             |             |
| <b>V3.1 Continuar organizando talleres para la juventud en los centros educativos y en el Gaztegune a fin de prevenir comportamientos violentos y sexistas promoviendo la convivencia y los buenos tratos.</b> |             |             |             |             |
| <b>V3.2 Recoger propuestas de la ciudadanía para mejorar aspectos urbanísticos de la seguridad, accesibilidad, etc., así como la sensación de seguridad de las mujeres de Leioa.</b>                           |             |             |             |             |
| <b>V3.3 Organizar actividades de sensibilización dirigidas a los hombres en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad.</b>  |             |             |             |             |
| <b>V4.1 Dar continuación al Protocolo Local de Coordinación Interinstitucional en casos de Violencia contra las Mujeres a través de mecanismos de coordinación.</b>  |             |             |             |             |
| <b>V4.2 Informar periódicamente al personal técnico y político sobre el desarrollo del Protocolo Local de</b>  |             |             |             |             |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| Coordinación Interinstitucional en casos de Violencia<br>contra las Mujeres. |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|