

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LEIOA 2025-2028

| | |
|--|-----------|
| VISIÓN DEL PLAN | 3 |
| PRINCIPIOS GENERALES | 6 |
| MARCO LEGAL | 9 |
| ESTRUCTURA DEL PLAN | 13 |
| CARACTERÍSTICAS DEL PLAN | 14 |
| PROPUESTAS RECOGIDAS EN DIAGNÓSTICO | 15 |
| PLAN DE ACCIÓN | 17 |
| GESTIÓN DEL PLAN | 28 |

1

VISIÓN DEL PLAN

El V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Leioa se ha diseñado teniendo en cuenta la estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Los ejes/ámbitos estratégicos son los siguientes:

Buen gobierno

El Buen Gobierno es el modelo de gobernabilidad imprescindible para el desarrollo humano sostenible. Tal y como recoge el Plan Estratégico de Gobernanza, Innovación Pública y Gobierno Digital, Ardatz 2030, se concibe como el modelo de gobierno que genera valor público: da respuestas a problemas relevantes de la sociedad, genera oportunidades para las generaciones actuales y futuras, y fomenta la deliberación plural para crear ciudadanía, comunidad y democracia. Se rige por diferentes principios, entre los que se encuentran la legalidad, la integridad y ética de las personas empleadas y cargos públicos, la eficacia y la eficiencia en la gestión y la igualdad de mujeres y hombres.

Empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento de las mujeres está enmarcado en la perspectiva política y en la tradición histórica de la emancipación y la liberación, y su sentido es la constitución de las mujeres en sujetas. Empoderarse, para las mujeres, es un proceso personal o individual, pero también es un proceso y una herramienta colectiva, social y política. En su dimensión personal, el empoderamiento impacta en la subjetividad y transforma la identidad de las mujeres, que van desmontando las diferentes formas de opresión patriarcal que condicionan sus vidas. Así, integran y asumen que son iguales y se afirman en cómo les corresponde la mitad del mundo y la humanidad completa.

Organización Social Justa, Igualitaria y Sostenible

Desde este enfoque, la Estrategia 2030 para la igualdad hace en este eje un planteamiento posibilista para que la igualdad de mujeres y hombres, por un lado, sea transversal al proceso de transformación social y económica de Euskadi y, por otro, para que el propio proceso de transformación tenga como resultado una organización social justa, igualitaria y sostenible. Una propuesta comprometida con el momento de gran complejidad que se vive actualmente, donde la acción de los poderes públicos vascos tiene que estar orientada a transitar de un modelo productivo basado en la acumulación y a costa del medio ambiente y de la explotación de las personas, a otro que ponga la vida y el bien común en el centro.

Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres

Este eje concreta el marco general de intervención de la Ley para la igualdad con el objeto de garantizar a las mujeres, desde todos los poderes públicos vascos, vidas libres de violencia machista. Tal y como señala la ley y está reconocido internacionalmente, la violencia machista tiene que ser entendida y abordada desde el sistema público vasco como una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género (artículo 54). La violencia machista abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres, o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público, como en el privado. Esto incluye a los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario, deportivo y comunitario, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual.

AGENDA 2030

Para dar respuesta a los desafíos del mundo, están establecidos 17 objetivos entre los cuales el 5 objetivo coincide con las metas, es decir, con el objetivo 5 de igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas. Tiene como objeto las siguientes metas:

- Poner fin a la discriminación contra mujeres y niñas.
- Eliminar todas las formas de violencia machista.
- Eliminación del matrimonio infantil y de la mutilación genital femenina.
- Reconocimiento y valoración de los cuidados y el trabajo doméstico.
- Participación de las mujeres en todos los niveles de decisión en la vida política, económica y pública.
- Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva.
- Igualdad de derechos a los recursos económicos: control de la tierra y otros tipos de bienes, servicios financieros, etc.
- Utilización y adquisición de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Aprobar y reforzar las políticas y leyes para la igualdad y el empoderamiento.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



ESTRATEGIA EUROPEA DE IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2025

Algunos de los aspectos fundamentales de esta estrategia son:

- Combatir los estereotipos de género
- Promover la igualdad de oportunidades para la independencia económica de mujeres y hombres y eliminar las brechas de género en el ámbito laboral y salarial.
- Igualdad en los puestos de mando de todos los ámbitos de la sociedad, de forma que haya equilibrio en la toma de decisiones y se aproveche el talento y las capacidades de las mujeres.
- Integración del enfoque interseccional
- Trabajar el empoderamiento de las mujeres.

2

PRINCIPIOS GENERALES

Como señala el DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, estos son los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE TRATO

Queda prohibida toda discriminación por razón de sexo de las personas, tanto directa como indirecta, cualquiera que sea la forma en que haya sido discriminada.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres de los derechos políticos, civiles, económicos, laborales, sociales, culturales, medioambientales y demás derechos fundamentales que puedan reconocérseles en las normas, incluido el acceso y control del poder y de los recursos y beneficios económicos y sociales. A los efectos de la presente Ley, debe establecerse la igualdad de oportunidades en las condiciones de partida o inicio del acceso al poder, a los recursos y a los beneficios y en las condiciones de ejercicio y control adecuado de los mismos.

PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.

Los poderes públicos vascos integrarán en sus políticas y acciones, de forma transversal, el objetivo de prevenir, atender y erradicar todas las formas de violencia machista contra las mujeres como la expresión más extrema de la desigualdad de mujeres y hombres. Asimismo, los poderes públicos vascos tendrán como prioridad la atención integral, reactivación y reparación de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

RESPECTO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA

Los poderes públicos pondrán en marcha todas las medidas necesarias para que en el proceso de igualdad de sexos se respeten, por un lado, las diferencias existentes entre hombres y mujeres y la diversidad en cuanto a biología,

condiciones de vida, aspiraciones y necesidades; y, por otro, las diferencias y la diversidad existentes dentro de los colectivos de mujeres y hombres.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los poderes públicos vascos deben incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones para que en todas ellas se establezca el objetivo general de eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

ACCIÓN POSITIVA

Con el fin de promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales para eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo en los diferentes ámbitos de la vida.

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 género, que son la base de la desigualdad entre mujeres y hombres, en función de los cuales se atribuye a las mujeres la responsabilidad del ámbito doméstico, y a los hombres la del ámbito público, dotándoles de valoraciones y reconocimientos económicos y sociales muy diferentes. En concreto, deben promover el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados como elemento central de las políticas públicas. También abordarán la diferente valoración de los trabajos para hacer frente a la segregación horizontal que se produce en el ámbito del empleo.

INCORPORAR UN ENFOQUE INTERSECCIONAL.

Los poderes públicos vascos deben promover un enfoque interseccional en sus políticas públicas, lo que implica, a los efectos de esta ley, tener en cuenta cómo el sexo o el género se relaciona con el resto de factores mencionados en el último apartado del artículo 3.1, a muchos y frecuentes niveles, cómo surgen identidades superpuestas e interseccionadas, así como situaciones y ejes de poder y opresión diferentes e interrelacionados.

LIBRE DESARROLLO DE LA IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, AUTONOMÍA CORPORAL Y AUTODETERMINACIÓN.

Con el fin de promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar, por un lado, medidas para erradicar las discriminaciones relacionadas con la identidad sexual y/o de género y la orientación de género en todos los ámbitos de la vida y,

por otro, desarrollar las políticas públicas necesarias para garantizar la autonomía corporal y la autodeterminación de todas las personas, y en particular de todas las mujeres, y asegurar, en particular, el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos desde una perspectiva multidisciplinar e integral..

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA:

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas adecuadas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de toma de decisiones, con capacitación, competencia y preparación adecuada.

El principio de representación equilibrada será de aplicación a la constitución de los tribunales, tribunales de selección y otros órganos administrativos pluripersonales, así como a la designación de los cargos públicos, de los miembros de los consejos de administración de las sociedades públicas y de los órganos de gobierno de las entidades que integran el sector público de la CAE.

En el caso de los órganos administrativos pluripersonales, y a los efectos de esta ley, se entenderá que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros los miembros de cada sexo estén representados al menos al 40%. En los demás casos, cuando ambos sexos estén representados.

COOPERACIÓN, COORDINACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN:

Los poderes públicos vascos tienen el deber de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de forma que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con el uso racional de los recursos.

Asimismo, deben promover la integración de la perspectiva de género en las políticas de cooperación para el desarrollo y la internacionalización de las políticas de igualdad,

con el fin de atraer e intercambiar conocimiento y recursos y situar significativamente a la Comunidad Autónoma del País Vasco en la acción internacional, con el fin de cumplir el objetivo global de la agenda internacional de desarrollo sostenible en materia de igualdad entre sexos y empoderamiento de las mujeres. Todo ello como vía fundamental para afrontar el problema universal de la desigualdad entre mujeres y hombres en un mundo globalizado.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Los poderes públicos vascos deben establecer las condiciones y realizar las adaptaciones necesarias para favorecer el empoderamiento de las mujeres teniendo en cuenta su diversidad.

A los efectos de esta ley, se entiende por empoderamiento de las mujeres el proceso de toma de conciencia, individual y colectiva, de la situación estructural de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres por su condición de mujeres, así como el proceso de adquisición de competencias, poder y control que les permita tomar decisiones estratégicas sobre sus vidas y transformar las estructuras e instituciones que consolidan y perpetúan la desigualdad y discriminación por razón de género en determinados aspectos de su vida.

IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES

Los poderes públicos vascos deben promover, de forma indirecta y mediante acciones específicas, la concienciación, responsabilidad, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad y contra la violencia machista, así como el litigio y la erradicación de las masculinidades no igualitarias. Todo ello con el fin de reforzar y complementar el trabajo prioritario de empoderamiento de las mujeres y

como vía para el desarrollo humano y la justicia social e igualdad de todas las personas.

PARTICIPACIÓN

Los poderes públicos vascos, en el desarrollo de sus políticas públicas, deben promover la participación y el diálogo de los grupos feministas y de mujeres, de los agentes sociales y de la ciudadanía en general, favoreciendo un nuevo modelo participativo, más democrático, que dote de mayor legalidad a las aportaciones de los grupos y facilite el impacto real de sus aportaciones. Para ello, se crearán o adaptarán espacios y medios de participación adecuados que garanticen la accesibilidad universal.

INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Los poderes públicos vascos deben promover la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos.

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS Y FOMENTO DEL USO DEL EUSKERA

Los poderes públicos deben garantizar el ejercicio de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera en materia de igualdad de mujeres y hombres. En el desarrollo de las políticas de igualdad se asegurará que los servicios se presten en la lengua cooficial elegida por la persona interesada, que se garanticen los derechos lingüísticos en las actividades de formación, participación y sensibilización dirigidas a la ciudadanía y que se fomente el uso del euskera en las actividades dirigidas a personas trabajadoras y profesionales.

3

MARCO LEGAL

En los últimos años se han aprobado numerosas leyes y normas jurídicas internacionales, europeas, estatales y municipales que reconocen a mujeres y hombres el derecho a la igualdad de oportunidades. Su objetivo es el reconocimiento expreso de los derechos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y constituyen un amplio refugio institucional y legislativo del presente Plan de Igualdad. El ayuntamiento cuenta con la ORDENANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO DE LEIOA de 2024.

ÁMBITO FORAL

- Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres

ÁMBITO ESTATAL

- Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local, que establece que los municipios pueden realizar actividades complementarias en el marco de las políticas de "promoción de las mujeres".
- Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre de 2017
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025

ESPACIO EUROPEO

- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006)
- Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (ratificado por el Estado español en 2014)
- La Unión para la Igualdad: Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos de Desarrollo Sostenible) (2015)
- Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing revisada y parada en Nueva York en 2015 (Pekin+20)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (CEDAW) (1979 y ratificado por el Estado español en 1983)

A continuación se señalan algunos hitos destacados en la estructura teórica y legal de las políticas de género:

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

El artículo 27.3 de la Ley establece que los ayuntamientos podrán recibir competencias en materia de prestación de servicios sociales, desarrollo de la igualdad de oportunidades y prevención de la violencia contra las mujeres. En este contexto, la administración local tiene un claro protagonismo, permitiendo legalmente la organización de acciones y servicios dirigidos a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de igualdad de género, sin que ello suponga una pérdida o entorpecimiento de las competencias de otras Administraciones Públicas.

DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y para vivir libres de violencia machista contra las mujeres

En el marco de esta ley se definen claramente las competencias, funciones, organización y financiación de cada nivel administrativo en materia de igualdad de mujeres y hombres (Título I).

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

- Adecuación y creación de infraestructuras, programas y procedimientos para incorporar la perspectiva de género en su actividad administrativa.
- Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.
- Planificar en el ámbito local, en el marco de la planificación general del Gobierno Vasco y de la planificación territorial de las Diputaciones Forales, y elaborar normas, directrices y directrices que definan y adecuen a la realidad territorial lo dispuesto en la presente ley y sus normas de desarrollo.
- Adecuar y actualizar las estadísticas para conocer la situación diferencial de mujeres y hombres en todos los ámbitos de intervención local.
- Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realizar actividades de sensibilización en el ámbito local sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Seguimiento de la normativa local y su aplicación conforme al principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Informar y orientar a la ciudadanía, y especialmente a las mujeres, sobre los recursos y programas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y sobre los programas y servicios destinados a garantizar el acceso a los derechos fundamentales de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- La prestación de programas o servicios o el establecimiento de recursos, tales como escuelas de empoderamiento, casas de mujeres, redes comunitarias y supramunicipales u otros, para garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple y promover su empoderamiento, que por su naturaleza deban prestarse a nivel municipal.
- Establecer recursos y servicios que favorezcan la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, que por su naturaleza deban prestarse a nivel municipal.
- Establecer relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas cuyos fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito local y adopción de medidas para su eliminación.
- Cualesquiera otras funciones que puedan encomendársele en el ámbito de sus respectivas competencias.

Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la C.A.

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. El Plan constata que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, supone un paso fundamental en el marco de las políticas de igualdad. Regula la actuación de la Administración Pública Vasca y, en su caso, de las entidades privadas en el principio jurídico universal de la igualdad, tanto en lo que se refiere a la igualdad de trato como a la igualdad de oportunidades.

En cuanto a la estructuración, se definen cuatro funciones básicas:

- Establecer los principios básicos que deben regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (Título Preliminar de la Ley).
- Regulación del paquete de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas (Títulos I y II).
- Función constituyente, consistente en la elaboración de medidas para promover la igualdad en las áreas de intervención (Título III).
- Definición de los contenidos básicos.

Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local.

Promovido por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y las personas asociadas, 5º Foro para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En el marco del Plan de Acción Conjunto. "Es para los gobiernos locales y regionales de Europa. De hecho, les invita a firmar, a posicionarse públicamente sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y a establecer en su territorio los compromisos definidos en la carta".

EUDEL (Asociación de Municipios Vascos) es una de las entidades asociadas del proyecto y cada vez son más los ayuntamientos firmantes de la carta. Los ayuntamientos firmantes de la carta se comprometen a elaborar y ejecutar un plan de igualdad en dos años. El plan debe estar elaborado de forma participativa, de acuerdo con los criterios de evaluación. Además, los ayuntamientos deben disponer de recursos suficientes para poner en marcha el plan.

La Carta Europea reconoce que las autoridades locales y regionales son "los niveles de intervención más adecuados para hacer frente a la persistencia y repetición de las desigualdades y promover una sociedad que ofrezca igualdad real".

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

Esta ley se basa en la premisa de que "la igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos". Por otro lado, el reconocimiento de la plena igualdad formal ante la ley es fundamental y debe mejorarse a través de la elaboración normativa, ya que "todas las manifestaciones de discriminación por razón de sexo que aún persisten deben ser combatidas, sea directa o indirectamente, para favorecer la igualdad real de hombres y mujeres, movilizándolo los obstáculos y estereotipos sociales que impiden su consecución".

La ley se basa en los principios fundamentales de "acción positiva", "representación equilibrada" y "transversalidad".

4

ESTRUCTURA DEL PLAN

El documento se divide en 8 apartados principales:

- 1 VISIÓN DEL PLAN
- 2 PRINCIPIOS RECTORES
- 3 MARCO LEGAL
- 4 ESTRUCTURA DEL PLAN
- 5 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN
- 6 PROPUESTAS RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO
- 7 PLAN DE ACCIÓN
- 8 GESTIÓN DEL PLAN

Así los 5 primeros puntos del documento recogen una parte introductoria que resumen los cuatro ejes de intervención, los principios rectores, el marco de referencia del proceso de elaboración, la estructura y las características del plan, así como un resumen de propuestas recogidas en el diagnóstico sobre cada uno de los ejes estratégicos del plan.

El punto 7 describe el plan de acción para los cuatro años de vigencia del plan. La estructura de las tablas de medidas recoge la siguiente información:

- Eje estratégico: Buen Gobierno, Empoderamiento de las mujeres, Organización social justa, igualitaria y sostenible y Vidas libres de violencia machista.
- Los 16 objetivos que se recogen entre los cuatro ámbitos de intervención.
- Dentro de cada objetivo las acciones concretas a realizar, indicando las áreas responsables de impulsar la medida, que no significa que sea la única área que participe en su implementación, el cronograma y temporalidad de la acción, se ha optado por una plan marco de 4 años, para el periodo 2025-2028, cuya implementación se dividirá en cuatro planes anuales de gestión y los indicadores de evaluación.

Finalmente, el punto 8 describe la parte de gestión del plan, parte en la que se desarrolla:

- La coordinación y programación
- Sistemas de coordinación
- Presupuesto
- y Evaluación del trabajo.

5

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El objetivo principal del plan es incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal. Para ello, es necesario poner en marcha políticas de igualdad a nivel local, más allá del ámbito de la igualdad normativa, y llevar a cabo acciones encaminadas a garantizar la igualdad real de oportunidades y resultados. Tiene las siguientes características:



6

PROPUESTAS RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, el plan que se presenta en este documento se ha diseñado en base a la información recogida a través de la evaluación y diagnóstico del IV Plan. Las propuestas más significativas recogidas en este proceso son las siguientes:

1

BUEN GOBIERNO

- Formar al personal político y municipal en igualdad.
- Garantizar la transversalidad. Consolidación de órganos de coordinación de áreas.
- Crear un programa de apoyo en la recogida de datos desagregados por sexo: formación y acción.
- Elaborar y presentar anualmente el plan operativo y la evaluación del plan de igualdad.
- Presentación de modelos de incorporación de cláusulas de igualdad y seguimiento de su implementación.
- Reforzar la presencia de las mujeres en todas las acciones que se realicen.
- Trabajar la sensibilización en materia de igualdad y diversidad sexual en departamentos masculinizados.
- Difundir las medidas de conciliación existentes.
- Difundir las pautas clave del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

2

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- Realizar un diagnóstico de las soledades no deseadas y promover programas de trabajo.
- Charlas o programas de sensibilización sobre la hipersexualidad presente en las redes sociales y medios de comunicación.
- Cursos para trabajar la autoestima con las chicas jóvenes.
- Trabajar en los centros educativos una orientación laboral igualitaria. Llevar a cabo actividades para que las mujeres conozcan ámbitos masculinizados con buenas salidas profesionales como puede ser la industria.
- Impulsando la visibilización de mujeres deportistas.
- Recuperar historias y aportaciones de las mujeres a través de diferentes formatos.
- Aumentar la educación afectiva sexual en los institutos.
- Crear un foro o espacio de encuentro que facilite el intercambio de experiencias entre mujeres emprendedoras y empresarias.
- Elaboración de material dirigido al tejido empresarial con información sobre subvenciones, bonificaciones y otras medidas de fomento de la contratación de mujeres.

3

ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

- Diagnóstico de los cuidados en Leioa: elaboración de medidas para analizar y mejorar la situación de las personas cuidadoras y cuidadas.
- Realizar acciones para fomentar la paridad de cuidados
- Cursos sobre nuevas masculinidades con miembros de asociaciones deportivas.
- Ofrecer cursos dirigidos a hombres.
- Mantener el programa coeducativo en espacios de educación formal y no formal: dando formación al alumnado, profesorado y familias.
- Ofrecer metodologías del mundo del arte o el teatro para trabajar la igualdad en alumnado de DBH 3 y 4.
- Promover campañas para visibilizar el trabajo que realizan las mujeres de forma gratuita: reivindicar el valor de las tareas de cuidado.
- Crear campañas informativas con las empresas del municipio para informar sobre la obligatoriedad de disponer de planes de igualdad y protocolos frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- Concienciación y promoción de diversas actividades para compartir derechos, tareas, etc. entre ambos sexos.

4

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA HACIA LAS MUJERES

- Desarrollar un proceso participativo para identificar los puntos oscuros de la localidad: realizando cuestionarios y salidas.
- Ofrecer a los agentes clave formación en la detección y respuesta de casos de violencia: personal técnico de ludoteca, deportivo, profesorado.
- Formar a las Policías Locales para garantizar que la primera acogida con mujeres víctimas de violencia es la adecuada.
- Reforzar la campaña “No a la violencia machista en las fiestas de Leioa”..
- Concienciar sobre los riesgos de las RRSS.
- Programas de prevención para jóvenes.
- Reforzar los recursos y el apoyo para mujeres víctimas de violencia machista, realizar formaciones para el personal que interviene con mujeres víctimas de violencia machista (trabajadoras sociales, policía municipal, personal administrativo, educadoras...)
- Proyectos para apoyar y acompañar a mujeres en situación de vulnerabilidad, realizar caminos seguros para que las personas puedan acudir seguras desde las viviendas hasta el transporte público.

7

PLAN DE ACCIÓN

La estrategia de actuación que se despliega en el Plan se basa en cuatro ejes que articulan la mayoría de las planificaciones en materia de igualdad del entorno. Así las cosas, el quinto Plan de Igualdad del Ayuntamiento de LEIOA se estructura en 4 ámbitos de intervención, 16 objetivos y 71 acciones.

| EJES | PESO % EJES | OBJETIVOS | PESO % OBJETIVOS | ACCIONES |
|---|-------------|-----------|---|----------|
| Buen gobierno | 49% | 7 | OBJ. 1: 20% OBJ. 2: 20% OBJ. 3: 10% OBJ. 4: 15% OBJ. 5: 15% OBJ. 6: 10% OBJ. 7: 10% | 35 |
| Empoderamiento de las mujeres | 17% | 3 | OBJ. 8: 40% OBJ. 9: 30% OBJ. 10: 30% | 12 |
| Organización social justa, igualitaria y sostenible | 16% | 3 | OBJ. 11: 50% OBJ. 12: 30% OBJ. 13: 20% | 11 |
| Vidas libres de violencia machista | 18% | 3 | OBJ. 14: 40% OBJ. 15: 35% OBJ. 16: 25% | 13 |
| TOTAL | 100% | 16 | -- | 71 |

EJE 1: BUEN GOBIERNO

Objetivo 1: Estabilizar los recursos necesarios para el desarrollo de las políticas de igualdad y realizar el seguimiento de las mismas.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|---|--------|----|----|----|-------------------------|--|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 1 | Seguir incrementando la partida económica a la igualdad en los presupuestos municipales, mejorando la aproximación de la dedicación al 1% del presupuesto municipal, cumpliendo con los estándares de calidad de la CAPV. | | | | | Alcaldía | <ul style="list-style-type: none">• Porcentaje partida igualdad• Se aprueba el V Plan de Igualdad y se difunde entre la ciudadanía (evidencias).• Nº de declaraciones publicadas del Ayuntamiento relacionadas con la Igualdad.• Plan interno diseñado y aprobado.• Numero de difusiones realizadas sobre el protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo.• Número de difusiones realizadas sobre las medidas de conciliación disponibles.• Grado de uso de euskera en las publicaciones. |
| 2 | Aprobar el Plan para la Igualdad y difundirlo a la ciudadanía en formato accesible como la lectura fácil. | | | | | Igualdad y comunicación | |
| 3 | Poner a disposición en la página web del Ayuntamiento el Plan para la Igualdad y todos los materiales elaborados anteriormente, así como informar de las iniciativas que se realicen. | | | | | Comunicación | |
| 4 | En fechas determinadas (8 de marzo, 28 de junio, 25 de noviembre...) seguir publicando declaraciones institucionales a favor de la igualdad. | | | | | Igualdad | |
| 5 | Expresar permanentemente en manifiestos, declaraciones y otras vías de comunicación con la ciudadanía el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad y la lucha en contra de cualquier tipo de violencia machista hacia las mujeres así como el apoyo institucional municipal a las políticas de igualdad y a la agenda de mujeres y feminista. | | | | | Todas las áreas | |
| 6 | Elaborar un plan interno para la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento y establecer espacios de coordinación y colaboración en todas las fases de diseño, ejecución y evaluación del Plan interno entre las áreas de recursos humanos, servicios generales e igualdad. | | | | | RRHH | |
| 7 | Difundir anualmente las pautas clave de respuesta establecidas en el protocolo de actuación del personal municipal en casos de acoso sexual o por razón de sexo. | | | | | RRHH | |
| 8 | Difundir anualmente las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. | | | | | RRHH | |

Objetivo 2: Crear y estabilizar espacios de encuentro para la igualdad

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|--|--------|----|----|----|--------------------|---|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 9 | Reforzar y dotar de contenido la mesa técnica de Igualdad | | | | | Alcaldía | <ul style="list-style-type: none">• Numero de reuniones y participantes según área y sexo de:<ul style="list-style-type: none">◦ Mesa técnica de Igualdad◦ Mesa política de Igualdad◦ Consejo de Mujeres• Grado de uso del euskera en las reuniones. |
| 10 | Reforzar y dotar de contenido la mesa política de Igualdad | | | | | Alcaldía | |
| 11 | Crear y mantener el Consejo de Mujeres para la Igualdad | | | | | Igualdad | |

Objetivo 3: Garantizar formación en materia de igualdad y transversalidad en todas las áreas del Ayuntamiento.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|---|--------|----|----|----|---------------------------------|---|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 12 | Ofrecer anualmente formación en materia de igualdad y transversalidad a todas las áreas del Ayuntamiento, teniendo en cuenta que ésta debe ser “a la carta”, contando con las especificaciones de cada área para que la formación pueda realizarse de forma más práctica. | | | | | RRHH | <ul style="list-style-type: none"> Participación anual por sexo y cargo. Grado de satisfacción con la formación recibida (1-10). Grado de sensibilización a favor de la igualdad (1-10). Número de personal político, personal técnico, personal trabajador y participantes de asociaciones formado, desagregados por sexo. Grado de impartición de la formación en euskera. |
| 13 | Incluir la perspectiva de género en el plan de formación interna. | | | | | RRHH | |
| 14 | Participación del personal político y personal trabajador en espacios formativos sobre igualdad organizados por el Gobierno Vasco y la Diputación Foral de Bizkaia (entre otros). | | | | | Todas las áreas | |
| 15 | Formar a las asociaciones culturales de la localidad en la integración de la perspectiva de igualdad. | | | | | Igualdad junto áreas implicadas | |
| 16 | Desarrollar el programa Gizonduz y Gizonekin: teniendo en cuenta al personal político, técnico y asociaciones municipales. | | | | | Igualdad | |

Objetivo 4: Seguir incorporando y consolidando la perspectiva de género en la gestión municipal.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|---|--------|----|----|----|--------------------|--|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 17 | Incorporar la perspectiva de género en los planes sectoriales, para lo que se contara con el apoyo del área de Igualdad. | | | | | Todas las áreas | <ul style="list-style-type: none"> Número de documentos que desagregan la información según sexo. Porcentaje de tribunales paritarios. Nº de informes de impacto de género elaborados. Nº de planes sectoriales que cumplen con la política de igualdad. |
| 18 | Realizar un análisis para revisar en qué procedimientos se establece la variable sexo en la recogida de datos y acordar una hoja de ruta con cada área para garantizar la recogida de datos desde la perspectiva de género ofreciendo acompañamiento personalizado. | | | | | Igualdad | |
| 19 | Adecuar los registros y bases de datos utilizados para la recogida de datos para el registro de la información desagregada por sexo. | | | | | Igualdad | |
| 20 | Analizar los datos recogidos desde la perspectiva de género, identificar posibles brechas de género y determinar las medidas a adoptar para combatirlas. | | | | | Igualdad | |
| 21 | Elaborar un documento guía con criterios y orientaciones compartidas para todo el ayuntamiento en relación con la elaboración de informes de impacto de género y manejo de datos desagregados por sexo y su explotación. | | | | | Alcaldía | |
| 22 | Elaborar informes previos de impacto de género en todos los reglamentos y normas. | | | | | Todas las áreas | |
| 23 | Garantizar una composición paritaria en los tribunales promovidos por el Ayuntamiento (paridad entre ambos sexos con una representación mínima del 40%) en órganos colegiados de valoración de subvenciones, mesas de contratación... En el caso de por cuestiones legales no poder garantizarse, deberá motivarse suficientemente. | | | | | Todas las áreas | |
| 24 | Garantizar una comunicación igualitaria desde todas las áreas del Ayuntamiento para lo que podrán seguir contando con el apoyo del área de igualdad ante las posibles dudas que puedan surgir. | | | | | Todas las áreas | |

Objetivo 5: Seguir incorporando cláusulas y criterios de igualdad en las contrataciones, convenios y subvenciones.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|--|--------|----|----|----|-------------------------|--|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 25 | Realizar un análisis interno sobre la incorporación de las cláusulas de igualdad en los diferentes departamentos. | | | | | Contratación | <ul style="list-style-type: none"> Listado de cláusulas de igualdad incorporadas. |
| 26 | Formar a todas las áreas respecto la normativa vigente en la materia y las obligaciones y posibilidades a nivel municipal. | | | | | Contratación y RRHH | |
| 27 | Realizar un procedimiento interno para la inclusión de manera motivada las cláusulas de igualdad. | | | | | Contratación e Igualdad | |
| 28 | Establecer una persona de referencia para poder resolver las dudas que surjan respecto a la incorporación, seguimiento y revisión del cumplimiento de las clausulas. | | | | | Contratación e Igualdad | |

Objetivo 6: Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|--|--------|----|----|----|-------------------------|--|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 29 | Realizar una valoración previa de la incidencia de los presupuestos en igualdad. | | | | | Intervención | <ul style="list-style-type: none"> Análisis de la incidencia de los presupuestos. Número de contactos y experiencias recogidas. Número de medidas incorporadas para promover la igualdad en presupuestos. |
| 30 | Contactar con municipios con experiencias previas en este trabajo y establecer una hoja de ruta adaptada al Ayuntamiento de Leioa. | | | | | Intervención e Igualdad | |
| 31 | Incorporar medidas para promover la igualdad en los presupuestos municipales. | | | | | Intervención e Igualdad | |

Objetivo 7: Garantizar el cumplimiento, el seguimiento y la evaluación continua del V Plan de Igualdad de Leioa.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|---|--------|----|----|----|--------------------|---|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 32 | Elaborar un Plan operativo anual y presentarlo en comisión técnica de igualdad. | | | | | Igualdad | <ul style="list-style-type: none"> Hecho el plan operativo anual. Creada la herramienta de seguimiento y evaluación. Diseñado el informe anual de evaluación. Nº de actuaciones puestas en marcha en el maco del protocolo ante actuaciones contrarias a las políticas de igualdad. |
| 33 | Creación de una herramienta de seguimiento anual y evaluación final del Plan. | | | | | Igualdad | |
| 34 | Elaborar un informe anual de evaluación del plan. | | | | | Igualdad | |
| 35 | Diseñar y poner en marcha el protocolo para la actuación ante actitudes, hechos o manifestaciones contrarios a la política de igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento. | | | | | Alcaldia Igualdad | |

EJE 2: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Objetivo 8: Apoyo al empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres en su diversidad

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|--|--------|----|----|----|-------------------------------|--|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 36 | Seguir organizando diversos programas desde la escuela de empoderamiento diferentes cursos e iniciativas dirigidas a las mujeres de la localidad que sean de interés para el mayor número de personas, haciendo hincapié en el enfoque interseccional (personas mayores, LGTBIQ+, migradas, personas con diversidad funcional): cursos de autodefensa, cursos de sexualidad, talleres de refuerzo del suelo pélvico. | | | | | Igualdad | <ul style="list-style-type: none">Número de iniciativas organizadas para mujeres de la localidad, número de mujeres participantes en las mismas según perfil y valoración.Nº de mujeres que han participado en las actividades realizadas.Nº de solicitudes de subvenciones para actividades de promoción de la igualdad.Nº de iniciativas ofertadas en euskera.Grado de incorporación y cumplimiento de las cláusulas lingüísticas. |
| 37 | Mantener espacios de intercambio y de diálogo entre el área de igualdad y las organizaciones feministas y posibles grupos LGTBIQ+ del municipio. | | | | | Igualdad | |
| 38 | Mantener las convocatorias anuales de subvenciones para las organizaciones que trabajan la igualdad en el municipio y reforzar la difusión de la convocatoria respecto al trabajo de las masculinidades tóxicas. | | | | | Igualdad | |
| 39 | Seguir ofreciendo actividades de autocuidado y promoción de la salud de mujeres de todas las edades. | | | | | Igualdad y Servicios Sociales | |
| 40 | Seguir impulsando programas como LOTURAK, e iniciativas para conocer las culturas de las personas de diversos orígenes que viven en Leioa, cuidando especialmente la presencia de mujeres inmigrantes y ofreciendo espacios para crear relaciones con el resto de la ciudadanía (comidas mundiales...). | | | | | Servicios Sociales | |
| 41 | Anualmente, mantener mecanismos de evaluación con todas las personas y entidades que participan en los cursos y programas dirigidos a mujeres y recoger ideas y propuestas para el año siguiente. | | | | | Igualdad | |

Objetivo 9: Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|---|--------|----|----|----|--------------------|---|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 42 | Analizar la realidad de la participación social en todos los ámbitos y espacios municipales desde el enfoque de género y proponer propuestas de mejora. | | | | | Igualdad | <ul style="list-style-type: none">Análisis respecto a la participación social de las mujeres realizado.Nº de mejoras incorporadas.Diagnóstico sobre la soledad no deseada realizado.Casa de las mujeres creadaGrado de uso del euskera en la realización del análisis y el diagnóstico. |
| 43 | Realizar un diagnóstico sobre la soledad no deseada y las necesidades de las mujeres mayores de 65 años de Leioa, desde la perspectiva de género. | | | | | Igualdad | |
| 44 | Crear la Casa de las Mujeres. | | | | | Igualdad | |

Objetivo 10: Seguir profundizando en la incorporación del enfoque de género en las actividades propias del área de deportes y dar continuidad en el apoyo a la practica deportiva de las mujeres de Leioa.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|--|--------|----|----|----|-----------------------|---|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 45 | Realizar un análisis interno en el Área de Deportes en el que se recoja el trabajo realizado hasta la fecha en materia de igualdad con los clubes y espacios deportivos, para identificar necesidades, potencialidades, nudos y posibles ejes de trabajo para continuar mejorando. | | | | | Deportes | <ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades desarrolladas Nº de mujeres y hombres participantes en función de su diversidad (edad, origen, diversidad funcional...) Nº de sesiones de reflexión realizadas y participantes desagregado por sexo. Grado de uso del euskera en sesiones y actividades. |
| 46 | Seguir programando actividades deportivas específicas para mujeres desde el enfoque de empoderamiento. | | | | | Deportes e Igualdad | |
| 47 | Realizar una sesiones de reflexión anuales con personal trabajador en los diversos espacios deportivos de Leioa para trabajar dudas respecto a estereotipos en la práctica deportiva de mujeres y hombres, cambios legislativos, transversalidad, diversidad sexual... | | | | | Deportes e Igualdad | |

EJE 3: ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

Objetivo 11: Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|--|--------|----|----|----|--------------------------------|--|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 48 | Organizar campañas de sensibilización en torno a fechas clave relacionadas con la Igualdad. | | | | | Todas las áreas | <ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas de sensibilización realizadas. Se mantiene el programa de coeducación. Nº de centros que llevan a cabo el programa de orientación vocacional igualitaria. Acciones realizadas para visibilizar referentes. Nº de acciones en torno a masculinidades diversas y participantes desagregado por sexo. Participación según sexo en el foro mixto. Grado de uso del euskera en campañas, acciones. |
| 49 | Mantener el programa de coeducación integral y los espacios de trabajo con los centros educativos. | | | | | Educación e Igualdad | |
| 50 | Ofrecer programas de orientación vocacional igualitaria centro por centro para trabajar con el alumnado de 3º de la ESO. | | | | | Educación e Igualdad | |
| 51 | Trabajar para que niños, niñas y jóvenes conozcan otros modelos a través de personas que puedan ser referentes (mejor si son de Leioa): mujeres deportistas o científicas, hombres que rompen con los modelos de masculinidad tradicionales... | | | | | Educación, Juventud e Igualdad | |
| 52 | Desarrollar acciones en torno a las masculinidades diversas y visibilizar públicamente hombres que ofrezcan nuevos modelos de masculinidad. | | | | | Igualdad | |
| 53 | Organizar un foro mixto de participación ciudadana para promover la igualdad. | | | | | Igualdad | |

Objetivo 12: Sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia del valor de los cuidados y la corresponsabilidad

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|--|--------|----|----|----|--------------------|---|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 54 | Realizar un diagnóstico y un mapa de necesidades en materia de cuidado en Leioa desde una perspectiva feminista. | | | | | Igualdad | <ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico en materia de cuidados de Leioa realizado. Nº de campañas realizadas sobre sostenibilidad de la vida y cuidados. |
| 55 | Realización de campañas de sensibilización sobre la sostenibilidad de la vida y los cuidados y en su caso, si fuese necesario, fomentar los servicios y espacios para la conciliación corresponsable en los servicios y equipamientos municipales. | | | | | Igualdad | |

Objetivo 13. Fortalecer la perspectiva de género y el enfoque de corresponsabilidad en todos los programas y actuaciones impulsados desde Behargintza.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|--|--------|----|----|----|------------------------|--|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 56 | Analizar el programa de apoyo al emprendimiento desde la perspectiva de género: tipo de iniciativas impulsadas por hombres y mujeres, ámbito de trabajo, sostenibilidad, enfoque formativo, etc. Establecer mecanismos para corregir las posibles desigualdades detectadas. | | | | | Behargintza | <ul style="list-style-type: none">Nº de desigualdades detectadas en el programa de apoyo de emprendimiento y mecanismos establecidos para corregirlo.Experiencia formativa ofertada (si/no).Grado de uso del euskera en el diagnóstico y las campañas. |
| 57 | Diseñar una experiencia formativa o de intercambio de experiencias sobre el emprendimiento de las mujeres desde una perspectiva feminista en el marco de la Escuela de empoderamiento Laket. | | | | | Behargintza e Igualdad | |
| 58 | Garantizar que las campañas impulsadas desde el área integran el enfoque de corresponsabilidad y empoderamiento. | | | | | Behargintza | |

EJE 4: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

Objetivo 14: Impulsar el trabajo en prevención de la violencia machista hacia las mujeres.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|---|--------|----|----|----|---------------------------------|--|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 59 | Teniendo en cuenta el programa del 25 de noviembre organizar iniciativas de concienciación para trabajar la prevención de la violencia machista en colaboración con las asociaciones locales. | | | | | Igualdad y las áreas implicadas | <ul style="list-style-type: none"> Evidencias: guías, trípticos, dípticos... Nº de campañas realizadas Impacto de las campañas, número de participantes, desagregados por sexo Nº de horas de formación ofertadas Número de personas participantes en las formaciones diferenciadas por sexo. Grado de satisfacción con la formación recibida (1-10) Grado de uso del euskera en evidencias, campañas, formación. Nº de mujeres participantes en el programa psicológico preventivo. Nº de campañas comunicativa para la prevención de la violencia machista. |
| 60 | Informar anualmente a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular de los recursos para hacer frente a la violencia machista utilizando la lectura fácil. | | | | | Servicios Sociales | |
| 61 | Seguir ofreciendo programas y sesiones de sensibilización para identificar todas las formas de violencia machista hacia las mujeres. | | | | | Igualdad | |
| 62 | Formar a profesionales de la Policía Local y del Centro de Salud de la localidad para sensibilizar y facilitar las herramientas clave para identificar casos de violencia machista. | | | | | Igualdad y Policía | |
| 63 | Elaborar de un mapa de puntos de baja seguridad en Leioa. | | | | | Urbanismo | |
| 64 | Poner en marcha el programa de abordaje psicológico preventivo dirigido a mujeres. | | | | | Igualdad | |
| 65 | Creación de una campaña comunicativa de sensibilización, apoyada en distintos soportes y utilizada de manera transversal en distintas campañas organizadas por el Ayuntamiento, que sirva para mostrar el más firme rechazo ante todas las expresiones de Violencia Machista. | | | | | Comunicación Igualdad | |

Objetivo 15: Reforzar el programa “Leioa ciudad libre de agresiones machistas”.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|--|--------|----|----|----|--|---|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 66 | Crear un proyecto participativo con agentes clave para diseñar, mejorar y actualizar anualmente un protocolo de coordinación ante casos de violencias machistas. | | | | | Servicios Sociales, Policía e Igualdad | <ul style="list-style-type: none"> Proyecto participativo para la elaboración del protocolo creado. Nº de participantes en las sesiones, desagregado por sexo. Numero de activaciones del protocolo. Protocolo evaluado III. Protocolo elaborado |
| 67 | Anualmente, tras celebraciones, contar con un espacio para valorar si se ha activado el protocolo y la pertinencia y adecuación de este, realizando de cara al siguiente año los ajustes necesarios. | | | | | Servicios Sociales, Policía e Igualdad | |
| 68 | Evaluar el II protocolo para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia de género y agresiones sexuales. | | | | | Servicios Sociales e Igualdad | |
| 69 | Elaborar el III protocolo interinstitucional de mejora en la atención a mujeres víctimas de Violencia Machista. | | | | | Servicios Sociales e Igualdad | |

Objetivo 16: Trabajar el reconocimiento y la reparación de los casos de violencia machista.

| ACCIONES | | PLAZOS | | | | ÁREAS RESPONSABLES | INDICADORES |
|----------|---|--------|----|----|----|---------------------|--|
| | | 25 | 26 | 27 | 28 | | |
| 70 | Nombrar calles y visibilizar simbólicamente lugares en la localidad para la reparación de memoria de casos de violencia machista: 25 de noviembre, por ejemplo. | | | | | Alcaldía e Igualdad | <ul style="list-style-type: none"> Se crea un espacio de reparación colectiva. Actos simbólicos, campañas... creadas en torno al 25 de noviembre. Grado de uso del euskera en la elaboración del protocolo. |
| 71 | Centrar las campañas del 25N en acciones de memoria y reparación (actos simbólicos, campañas, intervenciones en el espacio público...). | | | | | Alcaldía e Igualdad | |

8

GESTIÓN DEL PLAN

COORDINACIÓN Y PROGRAMACIÓN

Para garantizar el adecuado desarrollo del V Plan para la Igualdad y, de acuerdo con el art. 18 del DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, para la Igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres el Ayuntamiento cuenta con una estructura para el impulso de la igualdad, con formación y experiencia para garantizar la correcta ejecución, evaluación y seguimiento del Plan. Además, el Ayuntamiento creará y pondrá en marcha las estructuras de coordinación necesarias, de acuerdo con los principios generales recogidos en el artículo 3 del mismo DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, en el que se dice así: *"Los poderes públicos vascos tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de forma que se puedan realizar intervenciones más eficaces y acordes con el uso racional de los recursos"*.

Además, el V Plan para la Igualdad de Leioa se abordará desde la perspectiva de la transversalidad, es decir, el Plan de Igualdad será asumido por todas las áreas y servicios municipales, tanto como compromiso formal reflejado en la gestión económica y ejecución de las medidas, como a favor de la Igualdad de mujeres y hombres.

Este compromiso tendrá su reflejo en el proceso de asunción de responsabilidades y participación en sesiones de formación, reuniones... en materia de políticas de igualdad. La transversalidad y la implicación de todas las áreas serán imprescindibles para poder llevar a cabo el Plan.

Será necesario implicar al personal técnico de otras áreas, ya que el Plan abarca muchas áreas diferentes y trabajar de forma transversal será mucho más eficaz para conseguir un impacto real. Y es que, para alcanzar los retos que se pretenden y conseguir un impacto real es necesaria la implicación del personal técnico de todas las áreas.



Sistemas de coordinación



Mesa de coordinación política

PARTICIPANTES

- a. Presidencia: Alcaldía
- b. Vicepresidencia: Concejalía Área de Igualdad
- c. Vocales: concejalías de las áreas municipales.
- d. Secretaría: técnica municipal del Área de Igualdad.

FUNCIONES

- Servir de órgano de interlocución permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres entre las distintas áreas municipales y entre estas y el Área de Igualdad de Leioa.
- Impulsar y coordinar la aplicación y ejecución efectiva por parte de áreas municipales de la normativa y planes vigentes en materia de igualdad.
- Coordinar las medidas a adoptar por cada una de las áreas del Ayuntamiento de Leioa en la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres en sus respectivas actividades.
- Impulsar el desarrollo de aquellas medidas que en la consecución del principio de igualdad de mujeres y hombres afecten a todo el Ayuntamiento de Leioa.
- Proponer a las distintas Áreas cuantas acciones se estimen convenientes en orden al desarrollo y ejecución de esta Ordenanza y del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Leioa.
- Aprobar, al finalizar cada ejercicio, el informe anual de seguimiento de las acciones desarrolladas en materia de igualdad.
- Dirigir y supervisar el trabajo de la Mesa Técnica Interáreas para la Igualdad.
- Cualesquiera otras que le sean asignadas.



Mesa técnica interáreas para la igualdad

PARTICIPANTES

Presidida por la concejalía responsable del Área de Igualdad, además de personal técnico municipal del Área de Igualdad y una representación de las áreas implicadas en las políticas municipales para la igualdad de mujeres y hombres.

FUNCIONES

- Elaborar estudios, informes, propuestas que en materia de igualdad de mujeres y hombres afecten a cada una de las áreas del Ayuntamiento de Leioa y coordinar sus actuaciones.
- Servir de espacio de puesta en común de experiencias y de propuestas al objeto de generar sinergias entre las áreas municipales, de forma que se optimice la gestión y eficacia de las políticas de igualdad.
- Proponer a la Mesa de Coordinación Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres la adopción por parte de las distintas áreas de cuantas acciones se estimen convenientes en orden al desarrollo y ejecución de la presente Ordenanza y del Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Leioa.
- Elaborar y someter para su aprobación a la Mesa de Coordinación Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un informe anual de seguimiento de las acciones desarrolladas y de los medios y recursos utilizados, junto con una valoración en torno a la consecución de los objetivos previstos en la presente Ordenanza y en el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Para ello cada área informará, a través de los mecanismos diseñados al efecto, de las acciones ejecutadas y de los medios y recursos utilizados.
- Participar en la planificación, coordinación e implantación, en su caso, de los trabajos derivados de las colaboraciones con entidades públicas o privadas, al objeto de obtener informes y valoraciones sobre aspectos estructurales y coyunturales en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Cualesquiera otras que la Mesa de Coordinación Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres les asigne.
- A la finalización de cada reunión el Área de Igualdad elaborará la documentación oportuna para completar el expediente administrativo correspondiente.



Consejo de igualdad

Este organismo se encuentra en proceso de definición, y actualmente se están dando pasos para ponerlo en marcha antes de 2026. Se prevé que esté integrado principalmente por mujeres y que su desarrollo siga un proceso participativo, buscando la colaboración y el aporte de diversas voces para asegurar una representación amplia e inclusiva.

Sistemas de coordinación



Coordinación interinstitucional en el marco V Plan para la Igualdad

Con el fin de impulsar la política municipal para la igualdad, de manera coordinada con la del resto de municipios y demás organismos públicos y privados, el Ayuntamiento de Leioa mantiene su presencia en redes ya constituidas y, al mismo tiempo, promoverá la participación en otras redes y fórmulas de coordinación de futura creación.

LURRALDESAREA

Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres cuya finalidad es constituirse en espacio de trabajo y de coordinación interinstitucional entre la Diputación Foral de Bizkaia y los municipios de Bizkaia para el impulso de las políticas de igualdad en el Territorio Histórico de Bizkaia.

Su objeto es facilitar un espacio común para la reflexión, el aprendizaje, la interlocución y la coordinación en materia de igualdad de mujeres y hombres y además busca incidir y reforzar las políticas de igualdad a nivel local y fortalecer el papel de las Áreas de Igualdad.

Leioa, además, forma parte, junto a otros seis municipios, del Consejo de la Red Territorial, que es el órgano de coordinación permanente entre la administración foral y las administraciones locales para el impulso, el seguimiento y la evaluación continua del trabajo de la Red

BERDINSAREA

Red de municipios vascos por la igualdad de hombres y mujeres y contra la violencia machista impulsada por Emakunde y Eudel.

La Red tiene como objetivo impulsar, reforzar, coordinar y evaluar programas y servicios municipales a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.



Coordinación Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de V.M. contra las mujeres

PARTICIPANTES

- Ertzaintza
- JUAP Osakidetza Ambulatorio
- Osakidetza OSI Uribe Kosta
- EISE (Equipo de Intervención Socioeducativa)
- Servicio de Atención Psicológica
- Servicio Jurídico
- Servicio Técnico de Educación
- Policía Local
- Servicios Sociales del Ayuntamiento de Leioa
- Área de Igualdad

FUNCIONES

- Coordinar las acciones de las distintas instituciones y servicios implicados en la atención a mujeres víctimas de violencia machista.
- Evaluar la eficacia de las medidas implementadas y proponer mejoras.
- Facilitar el intercambio de información y buenas prácticas entre las y los miembros.
- Velar por el cumplimiento de las leyes y normativas en materia de igualdad y violencia de género.
- Tras cada reunión, se elaborará un informe o acta que recogerá las conclusiones, recomendaciones y planes de acción acordados, que será remitido a las instituciones y organismos competentes para su implementación.



Coordinación Interinstitucional para la Prevención y actuación ante V. M. en fiestas de Leioa

ÓRGANO

Comisión Mixta para la Prevención de la Violencia Machista en Fiestas

PARTICIPANTES

- Asociaciones de mujeres feministas locales
- Comités de fiestas de barrios
- Asociación de hostelería y comerciantes de Leioa
- Ertzaintza, policía local, y servicios de emergencia
- Servicios de salud y atención psicológica
- Área de Igualdad y concejalías de Cultura e Igualdad
- Ayuntamiento de Leioa

FUNCIONES

- La Comisión Mixta para la Prevención de la Violencia Machista en Fiestas de Leioa tiene como objetivo coordinar, evaluar y mejorar las medidas de prevención y respuesta ante agresiones machistas durante las festividades en Leioa.
- La Comisión se reunirá antes del inicio de cada ciclo festivo, consensuará la respuesta pública y las acciones de prevención a implementar.
- Para tal fin, se dispone de un Protocolo de Prevención, Actuación y Respuesta Pública que delineará las estrategias y procedimientos de trabajo para prevenir, atender y sancionar la violencia machista en el contexto festivo.
- Transcurrido el período festivo, se llevará a cabo una nueva reunión de balance de lo ocurrido en clave de agresiones machistas, su incidencia y la respuesta que se ha dado.



SEGUIMIENTO AL PLAN

Para la realización del seguimiento del Plan participarán los órganos de coordinación e impulso de las políticas de igualdad municipales recogidos en las diapositivas anteriores u otros grupos de trabajo interdepartamentales que se puedan crear en el futuro, en función de las necesidades identificadas en la implementación y desarrollo del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Leioa. A continuación se detalla la distribución de responsabilidades para el desarrollo y seguimiento de las políticas para la Igualdad e Mujeres y Hombres de Leioa:

Funciones del área de Igualdad:

- Impulso en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- En colaboración con las áreas municipales y el Consejo para la Igualdad elaboración de los Planes operativos anuales.
- Desarrollo, implementación y seguimiento de las acciones bajo su responsabilidad.
- Asesoramiento a las distintas áreas municipales en el desarrollo de las acciones sobre las que tienen responsabilidad directa.
- Información y orientación a la ciudadanía, asociaciones u otras entidades que pudieran realizar consultas relativas a las políticas de igualdad municipales.
- Convocatoria y dinamización de las mesas de coordinación técnicas, políticas para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Leioa, además de las Mesas de coordinación interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de V.M. contra las mujeres y las de Prevención y actuación frente violencia machista contra las mujeres en fiestas de Leioa.
- Coordinación del sistema de evaluación del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Leioa.

Funciones de las áreas municipales de Leioa:

- Participar en el diseño del Plan de Igualdad.
- Participan en la elaboración de los Planes operativos anuales.
- Se responsabilizan del desarrollo e implementación de las acciones bajo su responsabilidad.
- Gestión de las fichas de seguimiento para la evaluación del V Plan para la Igualdad.
- Colaboración con el área de Igualdad en cuanto a sus ámbitos de actuación.
- Participación en los diferentes sistemas de coordinación recogidos en la Ordenanza para la Igualdad y propuestos en el presente Plan.

*Con el objetivo de proteger los derechos lingüísticos y fomentar el uso del euskera, uno de los principios generales que debe regir el plan, en las reuniones se planteará la fórmula ahobizi/belarriprest.



EVALUACIÓN DEL TRABAJO

Se realizará una evaluación continua del Plan de Igualdad y una memoria anual en las dos lenguas oficiales. La evaluación se realizará a diferentes niveles:

En cuanto al grado de ejecución: se realizará un seguimiento cuantitativo, siguiendo el plan operativo, teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Realizado
- Parcial
- No realizado
- Realizado pero no planificado
- Motivos

Evaluación del proceso: se analizarán los puntos fuertes y de mejora del proceso de implantación, consultando con el personal técnico, político y agentes sociales. Se dará importancia a los siguientes ámbitos: implicación, herramientas de trabajo y coordinación, comunicación, procesos participativos, etc.

Evaluación de impacto: se analizarán los efectos de las políticas de igualdad y se medirán los avances en materia de igualdad de mujeres y hombres. La medición del impacto del Plan dentro del marco del Plan será un área muy importante.

La evaluación del proceso y del impacto se realizará a través de cuestionarios, entrevistas, etc.

Por otro lado, el cuestionario electrónico del plan es cumplimentado, ya que Emakunde lo solicita anualmente para su evaluación.



PRESUPUESTO

El Plan de Igualdad contará cada año con un presupuesto propio que permitirá llevar a cabo las acciones del Plan. Así, tal y como se preveía en el Plan de Acción, el Ayuntamiento de Leioa destinará anualmente a las políticas de Igualdad recursos suficientes para llevar a cabo el Plan de Gestión, o a otros departamentos encargados de desarrollar las acciones del Plan, ya que el resto de Departamentos también deberán prever el presupuesto para poder desarrollar las acciones propias del Plan.

Por otro lado, hay que señalar que en unos años el Plan puede requerir un mayor presupuesto, por lo que también es algo a tener en cuenta a la hora de definir los presupuestos. El presupuesto para la ejecución del Plan de Igualdad en el 2025 será de 219.150 euros anuales, sin tener en cuenta los ingresos que pudieran derivarse de las posibles subvenciones.

MODELO DE FICHA DE EVALUACIÓN DE ACCIONES

| | | |
|---------------------|----------------------|-------|
| Objetivo: | | |
| ACCIÓN: | | |
| Responsable de Área | Entidades Implicadas | Coste |
| | | |

| | |
|---|------------|
| Nº de participantes desagregados por sexo | |
| Acciones ejecutadas según indicadores del proceso | Cronograma |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| Notas | |
| | |

| Acciones no ejecutadas | |
|---------------------------------------|---------|
| ÁMBITO | RAZONES |
| | |
| | |
| ACCIONES NO PREVISTAS PERO REALIZADAS | |
| ÁMBITO | RAZONES |
| | |
| | |

Evaluación cuantitativa global (nº de acciones):

| ÁMBITO | HECHAS | HECHAS PARCIALMENTE | SIN HACER | HECHAS, SIN PLANIFICAR |
|--------|--------|---------------------|-----------|------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| TOTAL | | | | |