

**II Plan para la
igualdad de mujeres
y hombres en
Galdakao**

2014 - 2017

Índice

1	Enfoque del Plan	3
2	Ámbito teórico y ámbito legal	5
3	Características y objetivos del Plan	12
4	Áreas de mejora recogida en el diagnóstico de igualdad	13
5	Plan de Actuación	17
5.1	Medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad	18
5.2	Medidas para el empoderamiento de las mujeres	26
5.3.	Medidas para la organización social corresponsable	35
5.4	Medidas contra la violencia machista	36
5.5	Cuadro resumen del plan de actuación y cronograma	40
6	Gestión del Plan	49
6.1.	Coordinación y organización	49
6.2.	Evaluación del Plan	52
6.3.	Recursos	52
6.4.	Herramientas para la evaluación	53
7	Organigrama de coordinación	56

1. Enfoque del Plan

El II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de Galdakao tiene como punto de partida 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, 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 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.

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.

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).
- Función de definición de contenidos básicos.

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, impulsado 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 muy 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 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.

Este II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Galdakao, tiene las siguientes características:

- Tiene una vigencia de 4 años: está realizado para el período 2014-2017.
- Se ha elaborado de forma participativa con relación al diagnóstico previo, actualización de datos y evaluación del anterior Plan y a la participación activa del personal municipal y agentes sociales.
- Es el Área de Igualdad la responsable de coordinar e impulsar dicho Plan.
- Es un Plan abierto y flexible quedando pendiente de definir los planes operativos anuales.
- Es un Plan evaluable que incluye indicadores para ir evaluando los objetivos alcanzados de forma continua.
- Incluye objetivos y acciones viables para desarrollar por 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 líneas de mejora detectadas 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.

Cada línea de intervención se ha dividido dependiendo de la naturaleza de la acción a llevar a cabo, según las herramientas de intervención que dispone la administración. Son las siguientes:

- Coordinación
- Conocimiento
- Sensibilización
- Formación
- Herramientas
- Recursos

Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres

CONOCIMIENTO:

- Mantener el compromiso político por la igualdad.
- Continuar con las acciones de participación desde la página web del Ayuntamiento.
- Sistematizar el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Galdakao.
- Incluir cláusulas sociales en la contratación de servicios y programas desde el Ayuntamiento.

SENSIBILIZACIÓN:

- Seguir desagregando los datos según sexo desde el Ayuntamiento y motivar a que otras organizaciones también lo hagan.

FORMACIÓN:

- Formación en materia de igualdad al personal municipal y a todas las personas trabajadoras de los diferentes servicios municipales.

HERRAMIENTAS:

- Mejorar el conocimiento sobre cómo incorporar la perspectiva de género en las áreas municipales.
- Elaboración de herramientas, guías y materiales para facilitar la incorporación de la perspectiva de género.
- Mejorar el uso igualitario del lenguaje en los documentos municipales.

COORDINACIÓN:

- Mejorar la coordinación y comunicación entre las áreas municipales.
- Disponer de espacios para la coordinación interna (interáreas).
- Continuar participando en redes relacionadas con la igualdad, como la Red Berdinsarea.
- Valorar aquellas empresas que están dando pasos por la igualdad en la contratación de programas y servicios.

Empoderamiento y cambio de valores

SENSIBILIZACIÓN/FORMACIÓN:

- Continuar con los espacios específicos para fomentar el empoderamiento de las mujeres de Galdakao.
- Seguir organizando actividades para la promoción de la igualdad dirigido a niñas y niños.

- Seguir promoviendo la igualdad de género y la prevención de la violencia machista a través de la programación cultural.
- Seguir impulsando actividades para mejorar la participación de las mujeres en el deporte.
- Sensibilizar a los padres y las madres sobre la importancia de que las niñas y jóvenes practiquen algún deporte.
- Organizar actividades para mejorar el empoderamiento de las mujeres y las jóvenes.
- Realizar campañas de juguetes no sexistas.
- A nivel asociativo, impulsar el empoderamiento de las mujeres en la cultura.

COORDINACIÓN:

- Estar en contacto con las líneas de mejora del Plan Comarcal de Empleo elaborado.

Organización Social Corresponsable

COORDINACIÓN

- Sensibilizar a la ciudadanía y agentes sociales en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Promover un pacto local por los cuidados y la conciliación (aspectos a superar diferentes salarios para mujeres autóctonas y migradas, el cuidado como responsabilidad de las mujeres, falta de corresponsabilidad de los hombres, etc.).

SENSIBILIZACIÓN

- Dar a conocer modelos de hombres, mujeres, niños y niñas y jóvenes corresponsables.
- Implicar a los hombres en el cuidado y trabajos domésticos.
- Valorar el trabajo reproductivo de las mujeres.

HERRAMIENTAS

- Conocer las medidas de conciliación disponibles en las empresas de la zona (flexibilidad horaria, flexibilidad espacial, permisos y licencias, etc.).

RECURSOS

- Seguir impulsando el Programa de Colonias Urbanas.

Violencia contra las mujeres

COORDINACIÓN

- Informar periódicamente a nivel técnico y político sobre el desarrollo del Protocolo de Violencia contra las Mujeres.

SENSIBILIZACIÓN

- Recoger propuestas de las mujeres para mejorar aspectos urbanísticos de la seguridad, accesibilidad, etc. así como la sensación de seguridad de las mujeres de Galdakao.
- Implicar a la ciudadanía en la lucha por la erradicación de la Violencia contra las Mujeres.
- Implicar al movimiento asociativo en la lucha contra la violencia de género.
- Implicar a los hombres en la lucha por la erradicación de la Violencia.
- Implicar a los diferentes agentes sociales en la lucha contra la Violencia de Género, tales como, los centros educativos, el centro de salud, el hospital etc.
- Realizar acciones de sensibilización en la prevención y detección de la Violencia.

RECURSOS

- Analizar la viabilidad de reforzar la atención de los servicios sociales fuera del horario normalizado de atención (servicio de urgencias).
- En las Bases de Promoción a las Viviendas de Protección Oficial, realizar una reserva para mujeres víctimas de maltrato.
- Continuar apoyando económicamente a las mujeres víctimas de violencia.
- Seguir ofertando los servicios ya existentes en materia de atención a víctimas de violencia de género: piso de acogida, servicio de asesoramiento legal, servicio de atención psicológica, ...

5. Plan de actuación

En este apartado se van a desarrollar los objetivos y acciones a realizar en el período 2014-2017 de acuerdo a las Áreas de este 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 II Plan, se van a establecer objetivos en cada área, incorporando en cada uno de ellos las acciones a llevar a cabo comprendidas en los grupos de acciones 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	7	31
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	2	5
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	3	9
TOTAL	19	72

5.1. 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 mecanismos de seguimiento entre la Alcaldía y el Área de Igualdad.

Cuándo: durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Quién: Alcaldía y el Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia de mecanismos de coordinación y seguimiento entre la Alcaldía y el Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte (si/no).

Actividad 2: 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 sectoriales entre las áreas del ayuntamiento correspondientes ante programas de actuación concretos (si/no).

Actividad 3: Crear una Estructura de participación ciudadana (Mesa de Igualdad).

Cuándo: en 2015.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia de una estructura de participación ciudadana creada por el Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte (si/no).

Actividad 4: Continuar participando en estructuras de coordinación institucional como Berdinsarea.

Cuándo: durante la vigencia del Plan de Igualdad.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Número de estructuras de coordinación institucional en las que participa el Ayuntamiento de Galdakao (si/no).

Actividad 5: Realizar Programas Operativos Anuales del Plan de Igualdad.

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

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

Indicador de grado de cumplimiento: Plan Operativo realizado por parte del Área al año (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 Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: Evaluación anual del plan operativo del año realizado (si/no).

Actividad 2: Cumplimentar 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 Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte.

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

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

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

Cuándo: anualmente.

Quién: Corporación Municipal y Área de Servicios Económicos (Intervención).

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia de Presupuesto específico para la consecución de las acciones emprendidas por el Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte en materia de Igualdad (si/no).

G.4. Objetivo: Promover una comunicación para la igualdad y la diversidad.

Actividad 1: Realizar un Plan de Comunicación para el Área de Igualdad a fin de dar a conocer su actividad.

Cuándo: 2014 y siguientes.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte y Área de Alcaldía (Comunicación).

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia de un Plan de Comunicación (si/no).

Actividad 2: Integrar en el “Manual de Estilo del Ayuntamiento”, las pautas para realizar un uso no sexista de lenguaje e imágenes entre todo el personal del Ayuntamiento, tanto interno (personal político, técnico, administrativo, etc.) como externo (servicios municipales, empresas subcontratadas, etc.).

Cuándo: 2014

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte y Área de Alcaldía (Comunicación).

Indicador de grado de cumplimiento: Pautas para realizar un uso no sexista de lenguaje e imágenes integrado en el “Manual de Estilo del Ayuntamiento”, tanto interno (personal

político, técnico, administrativo, etc.) como externo (servicios municipales, empresas subcontratadas, etc.). (si/no)

Actividad 3: Difundir el Plan de Igualdad tanto interna como externamente.

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte y Área de Alcaldía (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 4: Hacer llegar periódicamente información sobre los avances del Plan de Igualdad entre el personal municipal.

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quién: Técnica de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Información semestral sobre los avances del Plan de Igualdad enviada al personal municipal (si/no)

Actividad 5: 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 Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte y Área de Alcaldía (Comunicación).

Indicador de grado de cumplimiento: Información semestral relativa a los avances realizados en el Plan enviada a los medios de comunicación (si/no)

G.5. Objetivo: Promover la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo diario de las áreas municipales.

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

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quién: Comisiones de trabajo interáreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Reuniones para trabajar la perspectiva de género conjuntamente con las diferentes áreas municipales realizadas (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.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Realización de una guía para incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal (si/no).

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: Todas las áreas municipales junto con el Área de Organización, Recursos Humanos, Informática y Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte.

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 Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte y Área de Organización, Recursos Humanos e Informática.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de actividades sesiones de formación sobre la igualdad de mujeres y hombres ofertadas al personal municipal y cargos políticos.

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

Cuándo: 2015 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: 2015 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 con perspectiva de género.

Actividad 7: Valorar positivamente aquellas entidades que realizan acciones por la igualdad a la hora de contratar programas y servicios por parte del Ayuntamiento.

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quién: Todas las Áreas Municipales junto con el Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: Entidades contratadas por el Ayuntamiento con una valoración positiva en acciones de igualdad.

Actividad 8: Elaborar herramientas para el análisis del impacto de género de los presupuestos municipales.

Cuándo: 2015 y siguientes.

Quién: Todas las Áreas Municipales junto con el Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de herramientas elaboradas, nº de áreas implicadas en la aplicación de las herramientas, nº de presupuestos a los que se han aplicado las herramientas.

Actividad 9 Elaborar un informe de impacto de género relativo al Plan General de Ordenación Urbana.

Cuándo: 2014 y siguientes.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Informe elaborado (si/no),

Actividad 10: Desarrollo de un reglamento municipal que establezca el funcionamiento igualitario dentro de la administración y, en concreto, que asegure el equilibrio de mujeres y hombres en las estructuras municipales.

Cuándo: 2015 y siguientes.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Reglamento elaborado y aprobado (sí/no).

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: periódicamente.

Quién: Todas las Áreas Municipales.

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

G.7. Objetivo: Promover la gestión del personal municipal desde una perspectiva de género.

Actividad 1: Elaboración y aprobación de un protocolo contra el acoso sexual y sexista en el Ayuntamiento de Galdakao.

Cuándo: en 2015.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte y Área de Organización, Recursos Humanos e Informática.

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia de protocolo consensuado contra el acoso sexual y sexista en el Ayuntamiento; Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el Ayuntamiento de Galdakao aprobado (si/no)

Actividad 2: Elaboración de un informe anual de las necesidades y áreas de mejora detectadas entre las empleadas municipales y entrega al comité de empresa para su utilización en la negociación del convenio.

Cuándo: en 2016 y posteriores.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte y Área de Organización, Recursos Humanos e Informática.

Indicador de grado de cumplimiento: Informe anual de necesidades y áreas de mejora detectadas realizado (si/no). Informe entregado al comité de empresa (si/no)

Actividad 3: Continuar garantizando que en los temarios de oposiciones a puestos de trabajo del Ayuntamiento de Galdakao, se incluya un apartado específico relativo a las políticas de igualdad.

Cuándo: cada vez que haya oposiciones para un puesto de trabajo en el Ayuntamiento desde el año 2015.

Quién: Todas las Áreas Municipales junto con el Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: Temarios para las oposiciones a puestos del Ayuntamiento con preguntas específicas de igualdad (si/no).

5.2. 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: Abordar los aspectos relacionados con el empoderamiento en todos los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión.

Cuándo: 2015 y posteriores.

Quién: Área de Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo.

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: Realizar talleres de empoderamiento dirigido a las mujeres de cualquier edad de Galdakao, y especialmente a las mujeres jóvenes.

Cuándo: 2015 y posteriores.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Realización de talleres de empoderamiento dirigido a las mujeres de Galdakao (si/no; nº de mujeres según edad).

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

Actividad 1: Realizar herramientas dirigidas al monitorado de tiempo libre para incorporar la perspectiva de género en los programas realizados con niñas y niños.

Cuándo: 2015 y siguientes.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia de herramientas para que el monitorado de tiempo libre incorpore la perspectiva de género en programas realizados con niñas y niños (si/no).

Actividad 2: Realizar un estudio cuantitativo en los Centros Educativos que analice la composición desagregada por sexo de sus estructuras (equipo directivo, Consejo escolar, profesorado por ciclos,...)

Cuándo: 2015.

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

Indicador de grado de cumplimiento: realización del estudio (si/no).

Actividad 3 Promover la incorporación de la perspectiva de género en las actividades extraescolares y en las ñudotecas.

Cuándo: 2015 y siguientes.

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

Indicador de grado de cumplimiento: realización del estudio (si/no).

Actividad 4: Organizar actividades coeducativas para padres y madres de Galdakao, así como para niñas y niños.

Cuándo: 2014 y siguientes.

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

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

Actividad 5: Organizar actividades de sensibilización dirigidas a los hombres en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad.

Cuándo: en 2016.

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

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.

Actividad 6: Continuar organizando campañas de sensibilización y reivindicación en fechas clave como el 8 de Marzo, Día Internacional de 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 Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de campañas de sensibilización realizadas en torno a fechas clave relacionadas con la igualdad, Nº de personas participantes según sexo y edad.

Actividad 7: Facilitar herramientas y recursos para impulsar la igualdad entre los agentes educativos siempre con una metodología de participación de los Centros Educativos.

Cuándo: 2014 y posteriores.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de herramientas y recursos para impulsar la igualdad, facilitados a los agentes educativos.

Actividad 8: Realizar actividades de reflexión y sensibilización sobre la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida.

Cuándo: 2014 y posteriores.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de actividades de reflexión y sensibilización sobre la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida realizados.
Nº de personas participantes en dichas actividades según edad y sexo.

Actividad 9: Elaborar un protocolo de tratamiento de la información dese la perspectiva de género dirigido a la población, asociaciones, comercios,medios de comunicación,....

Cuándo: 2014 y posteriores.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de actividades de reflexión y sensibilización sobre la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida realizados.
Nº de personas participantes en dichas actividades según edad y sexo.

Programa: participación sociopolítica e influencia

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

Actividad 1: Realización de un estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Galdakao desde una perspectiva de género.

Cuándo: en 2016.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte, Área de Alcaldía (Comunicación).

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

Actividad 2: Realizar un plan de acción para fomentar la participación de las mujeres en el movimiento asociativo del municipio.

Cuándo: en 2016.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deportes, Área de Alcaldía (Comunicación).

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

Actividad 3: Seguir organizando acciones de formación para las asociaciones de mujeres de Galdakao.

Cuándo: 2015 y 2016.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Acciones de formación realizadas para las asociaciones de mujeres de Galdakao (si/no). Nº de mujeres participantes.

Actividad 4: Asesorar a las asociaciones de mujeres en la gestión interna de las organizaciones.

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Técnica de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de consultas realizadas por las asociaciones de mujeres en cuanto a la gestión interna de la organización.

Actividad 5: Organizar encuentros y redes entre mujeres teniendo en cuenta diferentes aspectos como la edad, diversidad funcional, origen, etc.

Cuándo: 2016 - 2017.

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

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

Actividad 6: Continuar fortaleciendo el asociacionismo de mujeres a través de la concesión de subvenciones.

Cuándo: 2014 y posteriores.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de subvenciones concedidas para el fortalecimiento del asociacionismo de mujeres. Cuantía de las subvenciones respecto al total de subvenciones destinadas al fortalecimiento de las asociaciones de Galdakao.

Actividad 7: Continuar impulsando a través de la Comisión de fiestas, la sensibilización y participación en unas fiestas más igualitarias.

Cuándo: 2014 y posteriores.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte, Comisión de fiestas.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de acciones de sensibilización y participación para unas fiestas más igualitarias impulsadas desde la Comisión de Fiestas.

Año 2013: Presupuesto: 4.500,00.-€

Actividad 8: Realizar un estudio de impacto de género de las fiestas patronales de Galdakao y plantear un plan de mejora en las mismas.

Cuándo: 2015 y posteriores

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte, Comisión de fiestas.

Indicador de grado de cumplimiento: Estudio de impacto de género en las fiestas patronales de Galdakao realizado y Nº de acciones planteadas en el Plan de Mejora.

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

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

Cuándo: 2016 - 2017.

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

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: Visibilizar la aportación histórica y cultural de las mujeres de Galdakao a través de investigación histórica y difusión.

Cuándo: 2016 y 2017.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Realización de un estudio sobre la aportación histórica y cultural de las mujeres de Galdakao (si/no), Difusión de los resultados del

estudio a toda la ciudadanía (si/no), Nº de acciones de visibilización de la aportación histórica y cultural de las mujeres realizado.

Actividad 3: Seguir visibilizando las acciones realizadas por las Asociaciones de Mujeres desde el ámbito de la cultura.

Cuándo: 2014 y posteriores.

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

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

E.5. Objetivo: Visibilizar y promocionar 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: 2016 - 2017.

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

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

Actividad 2: En las competiciones deportivas que se organicen desde el Ayuntamiento, realizar una especial valoración a la participación femenina.

Cuándo: 2015 y posteriores.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte, Área de Alcaldía (Comunicación).

Indicador de grado de cumplimiento: Competiciones deportivas organizadas por el Ayuntamiento donde se realiza una especial valoración de la participación femenina (si/no). Nº de mujeres participantes en las competiciones deportivas que se organizan desde el Ayuntamiento.

Programa: acceso y control de los recursos económicos y sociales

E.6. Objetivo: Mejora del acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres.

Actividad 1: Promoción de la presencia de mujeres en empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico 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 Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo.

Indicador de grado de cumplimiento: Realización de jornada de puertas abiertas en empresas técnicas de sectores punta con alto contenido tecnológico (si/no). Número de mujeres y hombres participantes en las jornadas de puertas abiertas.

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

Cuándo: desde 2015.

Quién: Área de Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de empresas contactadas para fomentar la contratación de mujeres. Nº de mujeres contratadas en las empresas de la zona.

Actividad 3: Establecer líneas de coordinación con Lanbide a fin de realizar actuaciones específicas para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.

Cuándo: desde 2015.

Quién: Área de Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo.

Indicador de grado de cumplimiento: Coordinación establecida con Lanbide (si/no).

Actividad 4: Impulsar formación dirigida a mujeres en aquellos sectores donde su representación es menor.

Cuándo: desde 2015.

Quién: Área de Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de actividades formativas impulsadas dirigidas a mujeres en aquellos sectores donde su representación es menor.

E.7. 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 Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo.

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 Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo.

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 en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social desde la perspectiva de género.

Cuándo: en 2014.

Quién: Área de Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo.

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).

5.3. Organización social corresponsable

O.1. Objetivo: Impulsar actividades que promuevan la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

Actividad 1: Realizar acciones de sensibilización para impulsar la corresponsabilidad, con campañas entre otras que visibilicen a mujeres y hombres en roles no tradicionales.

Cuándo: en 2017.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte, Area de Comunicación.

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de acciones de sensibilización realizadas para impulsar la corresponsabilidad.

Actividad 2: Organizar cursos y talleres que fomenten la corresponsabilidad dirigidos a hombres y mujeres.

Cuándo: en 2017.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Nº de talleres de intercambio de tareas realizados.
Nº de mujeres y de hombres participantes en talleres que fomentan la corresponsabilidad.

O.2. Objetivo: Impulsar programas integrales que promuevan la corresponsabilidad.

Actividad 1: Realizar un estudio sobre la situación del cuidado y la conciliación en el municipio de Galdakao.

Cuándo: en 2015.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte, Alcaldía, y Área de Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo.

Indicador de grado de cumplimiento: Estudio sobre la situación del cuidado y la conciliación en el municipio de Galdakao realizado.

Actividad 2: Organizar una mesa para la conciliación y cuidado con agentes sociales de Galdakao a fin de desarrollar un plan de actuación.

Cuándo: en 2016.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Mesa para la conciliación y el cuidado organizado (si/no). Plan de actuación elaborado (si/no). Nº de mujeres y hombres participantes en la mesa de conciliación y cuidado.

Actividad 3: Firmar un acuerdo local sobre la conciliación y los cuidados.

Cuándo: en 2017.

Quién: Corporación Municipal y Comisión de Igualdad.

Indicador de grado de cumplimiento: Acuerdo local sobre la conciliación y cuidado formado (si/no). Nº de entidades adscritas a la mesa de conciliación y cuidado.

5.4. Violencia contra las mujeres

Programa: sensibilización y prevención

V.1. Objetivo: Impulsar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos.

Actividad 1: Realizar actos conmemorativos y reivindicativos el 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia Machista.

Cuándo: anualmente.

Quién: Todas las Áreas Municipales.

Indicador de grado de cumplimiento: Actos conmemorativos y reivindicativos 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 el municipio.

Cuándo: anualmente.

Quién: Área de Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo, Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte, y Área de Alcaldía (Comunicación).

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

Actividad 3: Difundir entre las Areas municipales los actos contra la violencia de género que se convoquen.

Cuándo: anualmente.

Quién: Todas las Areas.

Indicador de grado de cumplimiento: Difusión realizada (si/no).

Actividad 4: Continuar con la Campaña de sensibilización contra las agresiones sexuales en fiestas.

Cuándo: anualmente.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte, Área de Educación y Euskera; Comisión de Fiestas, Area de Comunicación.

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

V.2. Objetivo: Mejorar la prevención de los comportamientos violentos contra las mujeres.

Actividad 1: Continuar organizando talleres para la juventud a fin de prevenir comportamientos violentos y sexistas y promover los buenos tratos.

Cuándo: anualmente.

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

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

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

V.3. Objetivo: Garantizar la total atención y protección a las víctimas.

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 Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte 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 Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: Informaciones periódicas enviadas al personal técnico y político (si/no).

Actividad 3: Formación dirigida al personal del Área de Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo para la elaboración del manual municipal de atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Cuándo: en 2017.

Quién: Área de Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte, Área de Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo.

Indicador de grado de cumplimiento: Formación dirigida al personal del Área de Bienestar Social, Desarrollo Local y Empleo para la elaboración del manual municipal de atención a mujeres víctimas de violencia de género realizada (si/no). Nº de personas participantes en la reunión según sexo.

Actividad 4: Elaboración de un manual municipal de atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Cuándo: en 2017.

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

Indicador de grado de cumplimiento: Manual municipal de atención a mujeres víctimas de violencia de género realizado (si/no).

5.5. Cuadro resumen del Plan de actuación.

GOBERNANZA							
Objetivo 1: Promover la creación de estructuras de coordinación de las políticas de igualdad.							
Herramienta	ID	Acción	2014	2015	2016	2017	Departamento/s
G-	G.1.1.	Establecer mecanismos de seguimiento entre la Alcaldía y el Área de Igualdad.					Alcaldía, Área de Igualdad
G-	G.1.2	Establecer mesas de trabajo sectoriales entre las áreas del ayuntamiento correspondientes ante programas de actuación concretos.					Alcaldía y todas las áreas.
G-	G.1.3	Crear una Estructura de participación ciudadana (Mesa de Igualdad).					Área de Igualdad
G-	G.1.4	Continuar participando en estructuras de coordinación institucional como Berdinsarea.					Área de Igualdad
G-	G.1.5	Realizar Programas Operativos Anuales del Plan de Igualdad.					Área de Igualdad
Objetivo 2: Promover la evaluación continua de las políticas de igualdad.							
G-	G.2.1	Realizar una evaluación continua del Plan de Igualdad.					Área de Igualdad
G-	G.2.2	Cumplimentar 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.					Área de Igualdad
Objetivo 3: Promover la existencia de presupuestos específicos para la igualdad.							
G-	G.3.1	S eguir dotando al Área de Igualdad con un Presupuesto específico para la consecución de las acciones emprendidas por el Área.					Corporación Municipal e Intervención

Objetivo 4: Promover una comunicación para la igualdad y la diversidad

G-	G.4.1	Realizar un Plan de Comunicación para el Área de Igualdad a fin de dar a conocer su actividad.					Área de igualdad y Área de Comunicación
G-	G.4.2	Integrar en el “Manual de Estilo del Ayuntamiento”, las pautas para realizar un uso no sexista de lenguaje e imágenes entre todo el personal del Ayuntamiento, tanto interno (personal político, técnico, administrativo, etc.) como externo (servicios municipales, empresas subcontratadas, etc.).					Área de igualdad y Área de Comunicación
G-	G.4.3	Difundir el Plan de Igualdad tanto interna como externamente.					Área de igualdad y Área de Comunicación
G-	G.4.4	Hacer llegar periódicamente información sobre los avances del Plan de Igualdad entre el personal municipal.					Técnica de Igualdad
G-	G.4.5	Enviar periódicamente información relativa a los avances realizados en el Plan a los medios de comunicación.					Área de igualdad y Área de Comunicación

Objetivo 5: Promover la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo diario de las áreas municipales.

G-	G.5.1	Organizar reuniones para trabajar la perspectiva de género conjuntamente con las diferentes áreas municipales.					Comisiones de trabajo interáreas
G-	G.5.2	Crear herramientas a modo de guía (teórico/práctica) para incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal.					Área de Igualdad
G-	G.5.3	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.					Área Informática y Telecomunicaciones, Área de Igualdad. Resto de áreas
G-	G.5.4	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.					Área de Igualdad y Área de Recursos Humanos
G-	G.5.5	Introducir la perspectiva de género en la normativa municipal a través de la realización de informes previos de impacto.					Todas las Áreas Municipales
G-	G.5.6	Incluir cláusulas sociales con perspectiva de género en la contratación de servicios y programas impulsados desde el Ayuntamiento.					Todas las Áreas Municipales

G-	G.5.7	Valorar positivamente aquellas entidades que realizan acciones por la igualdad a la hora de contratar programas y servicios por parte del Ayuntamiento.					Todas las Áreas Municipales
G	G.5.8.	Elaboración de herramientas para el análisis del impacto de género de los presupuestos municipales					Area de Igualdad y Area Económica.
G	G.5.9.	Elaboración de un informe de género sobre las propuestas del PGOU.					Area de Igualdad y Area Técnica
G	G.5.10	Desarrollo de un reglamento municipal que establezca el funcionamiento igualitario dentro de la administración y, en concreto, que asegure el equilibrio de mujeres y hombres en las estructuras municipales.					Area de Igualdad, Secretaría.
Objetivo 6: Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en las acciones que se lleven a cabo desde el Ayuntamiento.							
G-	G.6.1	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.).					Todas las Áreas Municipales
Objetivo 7: Promover la gestión del personal municipal desde una perspectiva de género.							
G-	G.7.1	Elaboración y aprobación de un protocolo contra el acoso sexual y sexista en el Ayuntamiento de Galdakao.					Área de Igualdad y Área de Recursos Humanos.
G-	G.7.2	Elaboración de un informe anual de las necesidades y áreas de mejora detectadas entre las empleadas municipales y entrega al comité de empresa para su utilización en la negociación del convenio.					Área de Igualdad y Área de Recursos Humanos.
G-	G.7.3	Continuar garantizando que en los temarios de oposiciones a puestos de trabajo del Ayuntamiento de Galdakao, se incluya un apartado específico relativo a las políticas de igualdad.					Todas las Áreas Municipales junto con el Área de Igualdad.

Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores

Programa: autonomía personal y cambio de valores

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

Herramienta	ID	Acción	2014	2015	2016	2017	Departamento/s
E-	E.1.1	Abordar los aspectos relacionados con el empoderamiento en todos los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión					Área de Acción Social, Desarrollo Local y Empleo
E-	E.1.2	Realizar talleres de empoderamiento dirigido a las mujeres de cualquier edad de Galdakao.					Área de Igualdad

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

E-	E.2.1	Realizar herramientas dirigidas al monitorado de tiempo libre para incorporar la perspectiva de género en los programas realizados con niñas y niños.					Área de Igualdad, Area de Cultura, Juventud y Deportes
E	E.2.2.	Realizar un estudio cuantitativo en los Centros Escolares que analice la composición desagregada por sexo de sus estructuras (equipo directivo, Consejo escolar, profesorado por ciclos,...)					Area de Igualdad, Educación y Euskera
E	E.2.3.	Promover la incorporación de la perspectiva de género en las actividades extraescolares y en las ludotecas.					Area de Igualdad, Educación y Euskera
E-	E.2.4	Organizar actividades coeducativas para padres y madres de Galdakao, así como para niñas y niños.					Area de Igualdad, Area de Educación y Euskera
E-	E.2.5	Organizar actividades de sensibilización dirigidas a los hombres en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad.					Área de Igualdad
E-	E.2.6	Continuar organizando campañas de sensibilización en fechas clave como el 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, así como de otras fechas claves relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.					Área de Igualdad
E-	E.2.7	Facilitar herramientas y recursos para impulsar la igualdad entre los agentes educativos.					Área de Igualdad y Área de Cultura, Educación y Euskera

E-	E.2.8	Realizar actividades de reflexión y sensibilización sobre la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida.					Área de Igualdad y Área de Cultura, Educación y Euskera.
E	E.2.9.	Elaboración de un protocolo de tratamiento de la información desde la perspectiva de género dirigido a la población, asociaciones, comerciantes, medios de comunicación,...					Igualdad y Comunicación
Objetivo 3: Fomento del movimiento asociativo de mujeres y su participación en el tejido asociativo.							
E-	E.3.1	Realización de un estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Galdakao desde una perspectiva de género.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes
E-	E.3.2	Realizar un plan de acción para fomentar la participación de las mujeres en el movimiento asociativo del municipio.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes
E-	E.3.3	Seguir organizando acciones de formación para las asociaciones de mujeres de Galdakao.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes.
E-	E.3.4	Asesorar a las asociaciones de mujeres en la gestión interna de las organizaciones.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes.
E-	E.3.5	Organizar encuentros y redes entre mujeres teniendo en cuenta diferentes aspectos como la edad, diversidad funcional, origen, etc.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes.
E-	E.3.6	Continuar fortaleciendo el asociacionismo de mujeres a través de la concesión de subvenciones.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes.
E-	E.3.7	Continuar impulsando a través de la Comisión de Fiestas, la sensibilización y participación en unas fiestas más igualitarias.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes.
E-	E.3.8	Realizar un estudio de impacto de género de las fiestas patronales de Galdakao y plantear un plan de mejora en las mismas.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes y Comisión de fiestas.

Objetivo 4: Visibilizar a las mujeres en el ámbito de la cultura							
E-	E.4.1	Organizar actividades y encuentros de mujeres creadoras en la programación cultural general y en la de fiestas.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes
E-	E.4.2	Visibilizar la aportación histórica y cultural de las mujeres de Galdakao a través de investigación histórica y difusión.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes
E-	E.4.3	Seguir visibilizando las acciones realizadas por las Asociaciones de Mujeres desde el ámbito de la cultura.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes
Objetivo 5: Visibilizar la actividad de las mujeres deportistas							
E-	E.5.1	Organizar actividades para visibilizar a las mujeres deportistas en la programación deportiva general y en fiestas.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes
E-	E.5.2	En las competiciones deportivas que se organicen desde el Ayuntamiento, realizar una especial valoración a la participación femenina.					Área de Cultura, Juventud, Igualdad y Deportes. Área de Comunicación
Programa: acceso y control de los recursos económicos y sociales							
Objetivo 6: Mejora del acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres.							
E-	E.6.1	Promoción de la presencia de mujeres en empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico a través de la realización de jornadas de puertas abiertas en estas empresas con chicos y chicas.					Área de Acción Social, Desarrollo Local y Empleo
E-	E.6.2	Fomentar la contratación femenina en las empresas de la zona.					Área de Acción Social, Desarrollo Local y Empleo
E-	E.6.3	Establecer líneas de coordinación con Lanbide a fin de realizar actuaciones específicas para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.					Área de Acción Social, Desarrollo Local y Empleo
E-	E.6.4	Impulsar formación dirigida a mujeres en aquellos sectores donde su representación es menor.					Área de Acción Social, Desarrollo Local y Empleo

Objetivo 7: Mejorar el acceso a los recursos sociales, con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.

E-	E.7.1	Continuar con el Servicio de Asesoramiento Legal a las Mujeres.					Área de Acción Social, Desarrollo Local y Empleo
E-	E.7.2	Continuar con el Servicio de Atención Psicológica para Mujeres.					Área de Acción Social, Desarrollo Local y Empleo
E-	E.7.3	Desarrollo de programas de fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social desde la perspectiva de género.					Área de Acción Social, Desarrollo Local y Empleo

Organización social corresponsable							
Objetivo 1: Impulsar actividades que promuevan la corresponsabilidad y la ética del cuidado.							
O-	O.1.1	Realizar acciones de sensibilización para impulsar la corresponsabilidad, con campañas entre otras que visibilicen a mujeres y hombres en roles no tradicionales.					Área de Igualdad y Comunicación.
O-	O.1.2	Organizar cursos y talleres que fomenten la corresponsabilidad dirigidos a hombres y mujeres.					Área de Igualdad
O-	O.2.1	Realizar un estudio sobre la situación del cuidado y la conciliación en el municipio de Galdakao.					Área de Igualdad y Alcaldía, Área de Acción Social
O-	O.2.2	Organizar una mesa para la conciliación y cuidado con agentes sociales de Galdakao a fin de desarrollar un plan de actuación.					Área de Igualdad y Alcaldía
O-	O.2.3	Firmar un acuerdo local sobre la conciliación y los cuidados.					Corporación Municipal y Comisión de Igualdad

Violencia contra las mujeres							
Programa: sensibilización y prevención							
Objetivo 1 Impulsar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos.							
Herramienta	ID	Acción	2014	2015	2016	2017	Departamento/s
V-	V.1.1	Realizar actos conmemorativos el 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia Machista.					Todas las Áreas Municipales
V-	V.1.2	Hacer denuncias públicas y sistemáticas de los ataques por violencia machista realizados a las mujeres en el municipio.					Área de Acción Social, Área de Igualdad y Área de Comunicación.

V-	V.1.3	Difundir a todas las Areas municipales los actos contra la violencia de género.					Área de Igualdad
V-	V.1.4	Continuar con la Campaña de sensibilización contra las agresiones sexuales en fiestas.					Área de Igualdad, Área de Cultura, Educación y Euskera; Comisión de Fiestas
Objetivo 2: Mejorar la prevención de los comportamientos violentos contra las mujeres.							
V-	V.2.1	Continuar organizando talleres para la juventud a fin de prevenir comportamientos violentos y sexistas y promover los buenos tratos.					Área de Igualdad, Área de Juventud y Deporte, Área Cultura, Educación y Euskera.
Programa: atención a las mujeres víctimas de la violencia machista.							
Objetivo 3: Garantizar la total atención y protección a las víctimas.							
V	V.3.1	Dar continuación al Protocolo Local de Coordinación Interinstitucional en casos de Violencia contra las Mujeres a través de mecanismos de coordinación.					Área de Igualdad y Áreas implicadas en el Protocolo.
V-	V.3.2	Informar periódicamente al personal técnico y político sobre el desarrollo del Protocolo Local de Coordinación Interinstitucional en casos de Violencia contra las Mujeres.					Área de Igualdad
V	V.3.3	Formación dirigida al personal del Area de Bienestar Social, Desarrollo Local y empleo, para la elaboración del manual municipal de atención a víctimas de violencia de género.					Área de Igualdad y Área de Acción Social,
V	V.3.4	Elaboración del manual municipal de atención a víctimas de violencia de género.					Área de Igualdad y Área de Acción Social,

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 Cultura, Juventud, Políticas de Igualdad y Deporte y cuenta con dos personas: una responsable política y una Técnica de Igualdad, 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 necesario reforzar la coordinación y seguimiento, contando para ello con personal técnico de diferentes áreas municipales que se podría coordinar para proyectos concretos.

Estas serían, entre otras, los puntos que se podrían abordar en las reuniones técnicas:

1. Armonizar, seguir y evaluar el Plan Anual Operativo.
2. Impulsar el trabajo conjunto entre los departamentos sacando adelante las acciones y proyectos comunes.
3. Informar sobre las acciones del departamento de igualdad.

4. Concienciar y aumentar la sensibilización para introducir el género en la gestión municipal.

Por otra parte, se prevé la creación abierta de **Mesas de trabajo** a lo largo del desarrollo del Plan, que se irán creando con la finalidad de abordar un programa en concreto, con aquellos agentes implicados, tanto del Ayuntamiento como del tejido social y económico de Galdakao. Se tratarán de Mesas participativas, con calendario de trabajo de inicio y fin y que den soporte técnico sectorial a las cuestiones planteadas.

Estructura de participación ciudadana

En otro nivel de coordinación referido a la participación ciudadana, la Mesa de Igualdad será el órgano responsable de los temas relacionados con la implantación de la igualdad a nivel municipal (externo), desde la cual se extenderá la participación de las asociaciones que hoy en día no participan. Entre sus cometidos estará impulsar acciones del plan de igualdad a través de la difusión de las actividades y el impulso del trabajo en equipo. También participará en la aprobación, seguimiento y evaluación del Plan Operativo.

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 II Plan, se harán Programas Operativos Anuales en el último trimestre del año. Esos Planes Operativos Anuales 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 II 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 es de **656.350 €**, distribuido de la siguiente manera:

2014	153.250.-€
2015	160.100.-€
2016	168.000.-€
2017	175.000.-€

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

6.4. Herramientas para la evaluación.

Ficha de evaluación de las actividades realizadas

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

Fichas para la evaluación del Plan operativo

ÁREA Y OBJETIVO	ACCIONES	CALENDARIO												Presupuesto inicial	Presupuesto Final
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		

Actividades no realizadas	
ÁREA	RAZONES
Actividad no planificada y realizada	
ÁREA	RAZONES

Evaluación cuantitativa global (número de acciones):

ÁREA:	Realizada	Parcialmente realizada	No realizada	Realizada pero no planificada
TOTAL				

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



