



V PLAN FORAL
PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES
EN BIZKAIA. 2016-2019





V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN BIZKAIA. 2016-2019

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. CONTEXTO

| | |
|--|----|
| 1.1. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA | 7 |
| 1.2. TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA | 9 |
| 1.3. ASPECTOS A DESTACAR SOBRE EL DESARROLLO DEL IV PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | 11 |
| 1.4. CONTEXTUALIZACIÓN SOBRE EL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | 11 |
| 1.5. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | 13 |

2. OBJETIVOS DEL V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 19

3. VIGENCIA Y ESTRUCTURA DEL PLAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| 3.1. VIGENCIA Y ESTRUCTURA DEL PLAN | 23 |
| 3.2. DESPLIEGUE ANUAL DEL PLAN | 23 |

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS 27

5. ACCIONES A DESARROLLAR 31

6. MODELO DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

| | |
|--|----|
| 6.1. ESTRUCTURA INTERNA | 49 |
| 6.2. COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL | 50 |
| 6.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | 50 |
| 6.4. INDICADORES GLOBALES DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | 51 |



1.1. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA

En la actualidad, existe una amplia normativa en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres que establece obligaciones para propiciar que tanto las administraciones públicas como las entidades privadas integren la perspectiva de género en sus organizaciones, lo cual supondría avanzar en la consecución real de la Igualdad real de Mujeres y Hombres.

ONU

Promueve la igualdad entre mujeres y hombres, impulsando entre los Estados la toma de medidas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. Estas medidas deben abarcar todas las esferas, principalmente la política, social, económica y cultural.

El compromiso con la igualdad de esta institución se refleja en la declaración de 1975 como “Año Internacional de la Mujer” y la creación en 1979 de la CEDAW (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer), sin olvidar la celebración de conferencias mundiales sobre la mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; y, Beijing, 1995). Este recorrido ha servido para traccionar de manera efectiva y sostenible las políticas de igualdad a nivel mundial.

En el año 1993 se aprueba la «Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer», en la que se establece una definición de «violencia contra la mujer» y aquellas cuestiones que pueden realizar los Estados para procurar eliminarla.

UNIÓN EUROPEA

En un mismo sentido se pronuncia la Unión Europea que, recogiendo el testigo de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995, apuesta por la integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones y organizaciones.

Dentro de la diversa normativa elaborada en la Unión Europea se debe mencionar:

- Tratado de Roma. Fue firmado el 25 de marzo de 1957. En su artículo 119 se establecía la igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo.
- Tratado de Maastricht. Fue firmado el 7 de febrero de 1992. En el Protocolo sobre política social se volvía hacer mención a la igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo y también se señalaban las medidas de acción positiva. En concreto, en el artículo 6.3 se señalaba: “El presente artículo no impedirá que cada Estado miembro mantenga o adopte medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.
- Tratado de Ámsterdam. Firmado el 2 de octubre de 1997. En el Tratado se señalaron como objetivos la promoción de la igualdad y la eliminación de desigualdades. Un aspecto relevante es que se recogió el concepto de mainstreaming de género, indicando que «En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad». En este Tratado también se volvió a incidir en el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. También se autorizó la implantación de acciones positivas, indicando literalmente «Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales».



UNIÓN EUROPEA

En el caso de la Unión Europea también son destacables las directivas puesto que obligan a los Estados miembros. Algunas de las más relevantes son:

- Directiva 75/117/CEE del Consejo de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. Prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo en materia de remuneración.
- Directiva 76/207/CE del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Ha sido posteriormente modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. En esta Directiva se fijaron las definiciones de discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual. Posteriormente, esta Directiva fue modificada por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Finalmente, cabe señalar que existe una «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015». Como se explicita en la propia Estrategia, se trata del «programa de trabajo de la Comisión Europea sobre igualdad entre los sexos, y aspira además a alentar los progresos a nivel nacional y proporcionar una base para la cooperación con las demás instituciones europeas y las partes interesadas». Esta estrategia trata 5 áreas prioritarias (igual independencia económica; salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; e igualdad en la acción exterior) y establece acciones a realizar en las mismas. En la misma también se tratan cuestiones horizontales, como los roles en función del sexo, la legislación y la gobernanza y las herramientas de la igualdad.

ÁMBITO ESTATAL

En el ámbito estatal, se ha desarrollado en los últimos años un marco legislativo que, respondiendo a los requerimientos internacionales, apoya el proceso de tracción de la igualdad.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género destacó por la definición que estableció sobre la violencia de género. Dispone de 5 títulos (Medidas de sensibilización, prevención y detección; Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género; Tutela Institucional; Tutela Penal; y Tutela Judicial), mediante los que procuró establecer un marco amplio para la lucha contra la violencia de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres resultó clave por la definición que estableció sobre conceptos clave como el principio de igualdad de trato, la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y por razón de sexo, las acciones positivas, ... Además, estableció en diferentes artículos cuestiones que tienen implicaciones tanto para las administraciones públicas, como para las empresas y el sector privado. Vinculado a este último colectivo cabe mencionar el Título IV (El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades), en el que se señalan aspectos como la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, la elaboración y aplicación de planes de igualdad en empresas privadas; o las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.



ÁMBITO DE LA CAPV

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres recogió el testigo de las nuevas necesidades de actuación, la transversalidad y la acción positiva, y viene a impulsar la igualdad en nuestra comunidad. Dicha ley establece ocho principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad: igualdad de trato; igualdad de oportunidades; respeto a la diversidad y a la diferencia integración de la perspectiva de género o transversalidad de género; acción positiva; eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; representación equilibrada: órganos de administración pluripersonales representados al 40% por ambos sexos; y colaboración y coordinación entre las diferentes administraciones y entidades.

Además de los principios generales que marca el artículo 3 de la Ley, los artículos 15, 16, 17, 18 al 22, 23 y 47 mencionan materias que deben acometer los entes públicos:

- Elaboración del diagnóstico interno y del Plan de Igualdad (art.15).
- Adecuación de estadísticas y estudios con perspectiva de género (art. 16).
- Capacitación del personal en materia de igualdad (art. 17).
- Evaluación previa del impacto en la normativa y actividades administrativas externas en función del género (art. 18-22). En el artículo 18.4 se hace mención al uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente los poderes públicos vascos o a través de terceras personas o entidades.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados (art. 23).
- Fomento de la corresponsabilidad (art. 47).

VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma Vasca de Euskadi. Tal y como se explicita en el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres el Gobierno Vasco deberá elaborar cada legislatura un «plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres».

Este Plan dispone de dos apartados diferenciados. Por una parte, las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad y, por otra parte, los ejes de intervención (Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres; Organización social corresponsable; y Erradicación de la violencia contra las mujeres).

1.2. TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

La Diputación Foral de Bizkaia, plenamente concienciada y sensibilizada, lleva numerosos años trabajando en materia de igualdad. El primer punto de inflexión de dicho trabajo se produjo en el año 2000 con la creación de la Unidad de Igualdad y la elaboración del I Plan Foral de Igualdad 2000-2003, lo cual sirvió para establecer los objetivos que se querían conseguir y establecer una manera de trabajar dentro de la institución.

Mediante la elaboración del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la Diputación Foral de Bizkaia quiere continuar con el trabajo desarrollado hasta la fecha, en el que se ha avanzado en la transversalización de género en las políticas de la Diputación Foral de Bizkaia. Por eso este nuevo Plan servirá para establecer los objetivos para los siguientes 4 años, siendo conscientes de la necesidad de continuar trabajando en la integración de la perspectiva de género.



Cabe señalar que en 2013 hubo, a nivel interno, un hito relevante, puesto que se aprobó el «Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 141/2013, 19 de noviembre, por el que se fijan las Directrices en las que se recogen las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género prevista en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres» lo cual ha influido en la manera de elaborar las disposiciones.

No se debe olvidar que toda esta trayectoria se ha apoyado de manera importante en la colaboración con los agentes públicos y privados que trabajan con este mismo fin, así como en la participación ciudadana, que es un eje clave a la hora de conseguir la igualdad real y efectiva en todo el Territorio Histórico de Bizkaia. Este enfoque de colaboración y participación se mantendrá y reforzará en este IV Plan.



1.3. ASPECTOS A DESTACAR SOBRE EL DESARROLLO DEL IV PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

A continuación, se pueden avanzar algunos indicadores cuantitativos y cualitativos de la implantación del IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres que son relevantes para la elaboración del V Plan Foral:

- Cada año se han ejecutado en torno a 190 acciones, rondando el grado de ejecución y consecución sobre el 90% de las acciones previstas. Esto supone que se han hecho la mayor parte de las acciones previstas en cada uno de los años y, además, que se han realizado correctamente, ya que se han cumplido los objetivos fijados a principios de cada ejercicio.
- El mayor número de acciones implementadas se concentran en Gobernanza, rondando el 60% del total de las acciones a implementar cada año. Esto resalta el trabajo que se está realizando desde la Diputación Foral de Bizkaia para consolidar el proceso de la transversalización de género en sus políticas.
- Se ha desarrollado un trabajo importante de diseño de una metodología y acompañamiento de cara a implementar en la Diputación Foral de Bizkaia la evaluación previa del impacto en función del género. En este proceso han participado más de 130 personas.
- A lo largo de 2014, año que entró en vigor el «Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 141/2013, 19 de noviembre, por el que se fijan las Directrices en las que se recogen las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género prevista en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres», se recibieron un total de 150 informes por parte de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Anualmente se realizan un mínimo de 6 reuniones de Berdintasuna Taldea y 1 de la Comisión Interdepartamental.
- 2 Departamentos han optado por regular su composición y funciones mediante Orden Foral.

1.4. CONTEXTUALIZACIÓN SOBRE EL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Se debe señalar que este Plan se ha elaborado al amparo de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres*, así como de las directrices del *VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE*. Así, se ha tenido en cuenta la estructura seguida en dicho Plan, ya que, por una parte, implica la continuación de la estructura empleada en el IV Plan Foral y, por otra parte, porque facilita el principio de colaboración y coordinación establecido en la propia Ley 4/2005.

Mediante el V Plan Foral para la Igualdad, la Diputación Foral de Bizkaia quiere incidir en los micromachismos, nuevas masculinidades y coeducación, porque se entiende que mediante los mismos se va a poder reforzar el trabajo que ya se está realizando en la erradicación de la violencia contra las mujeres. Así, en el V Plan Foral cada uno de estos ámbitos se van a trasladar de manera diferenciada.

En el caso de micromachismos, se ha entendido como todas aquellas desigualdades que se producen en la vida cotidiana que, por ser sutiles y menos visibles, no son percibidas como tales por las personas. Estos micromachismos están muy interiorizados en nuestra sociedad. De ahí la necesidad que se detecta desde la Diputación Foral de Bizkaia de abordar los micromachismos en el V Plan Foral. Además, se ha considerado que con este V Plan Foral se ha alcanzado la madurez suficiente como para ir trabajando sobre aspectos más informales y sutiles que al final tienen una incidencia real y directa en las desigualdades que se producen en nuestra sociedad.

Tras un proceso de reflexión interno, se ha establecido que el propio V Plan Foral va a ser una herramienta para poder actuar sobre los micromachismos, ya que todas las acciones de una u otra manera van a trabajar en la desaparición de desigualdades.



En relación al concepto de nuevas masculinidades, se debe señalar que se concibe como el papel relevante que deben adquirir los hombres en la consecución de la Igualdad de Mujeres y Hombres en nuestra sociedad así como la propuesta de nuevos modelos de sociedad en los que se puedan romper con los modelos de masculinidad impuestos hasta ahora. Es decir, el objetivo es que los hombres se deshagan de los roles y estereotipos que también sufren y, de esta manera, se pueda avanzar de una manera firme a la Igualdad tanto mujeres como hombres.

Por parte de los Departamentos se han identificado un total de 20 acciones que están vinculadas directamente con este ámbito, de las cuales 5 de ellas tienen incidencia en varios Departamentos.

A continuación, se trasladan las 20 acciones:

| ACCIÓN VINCULADA A «NUEVAS MASCULINIDADES» | DEPARTAMENTO |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo que permita la conciliación personal, familiar y laboral. • Fomento de la importancia de las nuevas masculinidades con los diferentes colectivos con los que se relaciona el Departamento. | <ul style="list-style-type: none"> • Todos • En la segunda acción, todos los Departamentos excepto Acción Social y Administración Pública y Relaciones Institucionales, que tienen acción específica. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en la incorporación de políticas de género al sector público foral. | <ul style="list-style-type: none"> • Todos, a excepción de la Dirección General de Igualdad |
| <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización de las entidades públicas y privadas con las que se colabore y ayuda para la incorporación de políticas de género. | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Igualdad • Acción Social • Euskera y Cultura |
| <ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la corresponsabilidad. | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Económico y Territorial • Sostenibilidad y Medio Natural |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dotación de recursos económicos a entidades sin ánimo de lucro para la realización de proyectos encaminados a la igualdad de mujeres y hombres. • Dotación de recursos económicos a las asociaciones de mujeres para la realización de proyectos encaminados a la igualdad de mujeres y hombres. • Dotación de recursos económicos a los ayuntamientos pequeños para la realización de proyectos encaminados a la igualdad de mujeres y hombres. • Impulso entre los ayuntamientos de Bizkaia de menos de 5.000 habitantes de los programas y proyectos tendentes a la igualdad de mujeres y hombres. • Impulso entre las mancomunidades de Bizkaia de los programas y proyectos tendentes a la igualdad de mujeres y hombres. • Ayudas a la introducción de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación. • Fomento de la deconstrucción del modelo tradicional de masculinidad. • Impulso de un cambio organizativo pro equidad de género en la toma de decisiones de las ONGD's. • Fomento de las relaciones socio- laborales de una nueva cultura organizacional flexible en términos de productividad, competitividad, conciliación, corresponsabilidad y equidad de género. | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Igualdad |



| ACCIÓN VINCULADA A «NUEVAS MASCULINIDADES» | DEPARTAMENTO |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Análisis desde la perspectiva de género de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar. • Sensibilización sobre la importancia de las nuevas masculinidades entre los colectivos de personas con los que se relaciona el Departamento de Acción Social. • Recordatorio sobre las medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral en el Departamento. | <ul style="list-style-type: none"> • Acción Social |
| <ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la eliminación de estereotipos y facilitación de relaciones laborales igualitarias entre los hombres y mujeres del SEIS. • Fomento de la importancia de las nuevas masculinidades en la Diputación Foral de Bizkaia. | <ul style="list-style-type: none"> • Administración Pública y Relaciones Institucionales |
| <ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la participación en la Red DenBBora entre empresas. | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Económico y Territorial |

Otro aspecto al que se quiere prestar especial atención en este V Plan Foral es la coeducación. En este caso, se ha entendido la coeducación como aquellos ámbitos en los que los Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia tienen capacidad de actuación con gente joven. Desde la Diputación Foral de Bizkaia se concibe que es fundamental que las y los jóvenes sean conscientes de la importancia de la Igualdad de Mujeres y Hombres y de que no reproduzcan las desigualdades que se dan en nuestra sociedad. En el V Plan Foral están recogidas 10 acciones que van a ayudar a la consecución de este objetivo.

| ACCIÓN VINCULADA A «COEDUCACIÓN» | DEPARTAMENTO |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Organización de cursos de formación para favorecer el conocimiento en materia de igualdad, dirigidos al personal técnico o político del mundo del deporte a través de Kirolbide. • Sensibilización a madres y padres sobre la integración de la perspectiva de género en la actividad física y deportiva. • Fomento de la creación de equipos deportivos mixtos en edad escolar y de la superación de los estereotipos asociados al deporte. • Sensibilización sobre la violencia contra las mujeres dirigida al mundo del deporte. • Sensibilización sobre la violencia contra las mujeres en los Udalekus que se organizan para jóvenes de diferentes edades. | <ul style="list-style-type: none"> • Euskera y Cultura |
| <ul style="list-style-type: none"> • Introducción de la perspectiva de género en el programa de emprendimiento “Egin eta Ekin”. • Integración de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de infraestructuras viarias para la movilidad sostenible. | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Económico y Territorial |
| <ul style="list-style-type: none"> • Formación al personal directivo y monitorado de tiempo libre y de animación sociocultural en la integración de la perspectiva de género en sus actividades. • Realización de actuaciones conjuntamente con Ayuntamientos y Mancomunidades, según convenios de colaboración de Gaztedi Bizkaia, para la promoción de valores y empoderamiento de las mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> • Gabinete del Diputado General |
| <ul style="list-style-type: none"> • Realización de actividades de educación ambiental con perspectiva de género. | <ul style="list-style-type: none"> • Sostenibilidad y Medio Natural |



Si bien en este V Plan Foral se quiere incidir, especialmente, en los ámbitos que se han señalado previamente, no se olvida la relevancia que adquiere la discriminación múltiple. Cuestión que está recogida en la propia Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como a lo largo del VI PAPME.

No se ha querido explicitar en ninguna acción específica a realizar por la Diputación Foral de Bizkaia la discriminación múltiple, puesto que se considera que es una cuestión transversal e importante que no debe quedar limitada a un número determinado de acciones. Así la voluntad de la Diputación Foral de Bizkaia es no relegar esta cuestión a acciones determinadas, sino que sea un hilo conductor a considerar cuando cualquier Departamento de la Diputación Foral de Bizkaia vaya a llevar a cabo alguna acción.

En la elaboración y posterior implementación y difusión del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres otra Ley que se va a tener en cuenta el ámbito de la transparencia tanto la contemplada en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno como lo que se fija en la futura Norma Foral de Transparencia de Bizkaia. Así, desde la Diputación Foral de Bizkaia se trabajará con el objetivo de difundir todos los pasos que se estén acometiendo en relación al V Plan Foral, incluyendo la publicación de sus informes de seguimiento y evaluación.

1.5. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Al igual que en la elaboración del IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se ha considerado relevante que todas las personas que están participando activamente en la transversalización de género en las políticas de la Diputación Foral de Bizkaia tomaran parte en este proceso. Su papel es esencial, ya que son ellas las que durante la vigencia del IV Plan Foral han estado coordinando e implementando las acciones fijadas en dicho Plan, lo cual supone un conocimiento de primera mano del estado de la integración de la perspectiva de género en cada uno de los Departamentos forales.

UNIDADES QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

- Dirección General de Igualdad.
- Comisión Interdepartamental.
- Berdintasuna Taldea.
- Unidades Intradepartamentales.
- Jefaturas de Servicio y Subdirecciones.

En total, han participado más de 70 personas. Se ha considerado fundamental que estas personas participaran con el objetivo de disponer de un Plan que tuviera un mayor grado de consenso y respaldo. Es decir, se trata de un Plan en el que se ha recogido la opinión de un colectivo importante de personas, entendiendo que es fundamental para que su implementación se pueda producir de una manera eficaz y eficiente. Además el hecho que dentro de los diferentes Departamentos se hayan celebrado diferentes reuniones internas ha facilitado que se estableciera todavía un mayor compromiso sobre los objetivos a fijarse hasta 2019.

El proceso que se ha seguido para la elaboración del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha sido el siguiente:





Tal y como se ha indicado previamente, en la encuesta realizada a las personas representantes de Berdintasuna Taldea establecieron que les parecía oportuno recibir una propuesta de acciones transversales y específicas, ya que podía ayudar en el proceso de fijación de las acciones. Además, una reunión de Berdintasuna Taldea se destinó íntegramente a la determinación de aquellas acciones que se consideraban debían ser obligatorias para los Departamentos, obligatorias para los Servicios y optativas para los Departamentos. Se vio necesario establecer esta diferenciación para fomentar la implicación de los diferentes Servicios en la elaboración del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres.



A continuación, se explicita la diferencia entre cada tipo de acciones:

ACCIONES TRANSVERSALES

Se trata de aquellas acciones que están cuestiones recogidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

a) Obligatorias para los Departamentos

Se trata de aquellas acciones que deben abordar todos los Departamentos pero no todos los Servicios.

b) Obligatorias para los Servicios

Se trata de aquellas acciones que deben llevarlas a cabo todos aquellos Servicios que tengan esa competencia. Es decir, la obligación deben asumirla los Servicios si en su quehacer diario tienen esa función. Pudiera pasar que algún Servicio no tenga que implementarla, pero únicamente porque no dispone de esa función.

c) Optativas para los Departamentos

Tras un debate en el seno de Berdintasuna Taldea, y vista la experiencia del IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se determinó que cada Departamento tenía la posibilidad de determinar si iba implementar algunas acciones de sensibilización recogidas en el IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombre. Siempre siendo conscientes que la Dirección General de Igualdad realizará acciones de sensibilización que puedan extenderse al conjunto de la Diputación Foral de Bizkaia.

ACCIONES ESPECÍFICAS

Son aquellas acciones que están directamente vinculadas al ámbito de actuación de cada uno de los Departamentos, por lo que cada uno ha determinado aquellas acciones a reflejar en el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En la selección de las acciones específicas un papel fundamental tuvo la experiencia adquirida en la implementación del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres ya que permitió analizar la necesidad de la continuidad o no de algunas acciones, de la redefinición de las mismas o el establecimiento de acciones nuevas.





2. OBJETIVOS DEL V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El objetivo principal que se quiere obtener mediante el V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el siguiente:

Incidir en los micromachismos, las nuevas masculinidades y la coeducación como medio para la obtención de la Igualdad de Mujeres y Hombres y la erradicación de la violencia contra las Mujeres

A este objetivo general, se deben añadir los siguientes objetivos específicos:

Fijación de la transversalización de género en la Diputación Foral de Bizkaia



Consolidación de la implicación de los Servicios en la integración de la perspectiva de género



Orientación del Plan hacia la ciudadanía y terceras entidades





3.1. VIGENCIA

El **V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia** tiene un alcance de **4 años** (2016-2019), coincidiendo con la legislatura de la Diputación Foral de Bizkaia. Este plan estratégico marca las líneas estratégicas y las acciones a aplicar durante dicho periodo, así como el modelo de seguimiento y evaluación del Plan.

PLAN ESTRATÉGICO 2016 - 2019

Estrategia

- Objetivos
- Líneas estratégicas (Gobernanza y 3 ejes de intervención)
- Acciones
- Modelo de seguimiento y evaluación

3.2. DESPLIEGUE ANUAL DEL PLAN

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia se estructura en planes de actuación para cada año de vigencia del Plan. Se debe mencionar que si bien se ha establecido la calendarización de las acciones, los objetivos para cada una de las acciones se concretarán anualmente.

En relación a los recursos necesarios (Presupuesto), cabe señalar que, siguiendo las recomendaciones de Emakunde, se han establecido los recursos necesarios relativos al año 2016, primer año de vigencia del Plan. No se especifica el presupuesto de la Dirección General de Igualdad ya que todo su presupuesto se destina a la transversalización de género.

La Diputación Foral de Bizkaia se compromete a mantener y/o aumentar los recursos para los siguientes años de vigencia del mismo.

| | |
|--|---|
| V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2016-2019 4 líneas estratégicas Acciones <ul style="list-style-type: none"> • Responsable • Indicadores de seguimiento | PLAN DE ACTUACIÓN ANUAL 2016 Acciones <ul style="list-style-type: none"> • Responsable • Recursos necesarios. Presupuesto <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores |
| | PLAN DE ACTUACIÓN ANUAL 2017 |
| | PLAN DE ACTUACIÓN ANUAL 2018 |
| | PLAN DE ACTUACIÓN ANUAL 2019 |

Conviene indicar que el V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se concibe como un Plan vivo que se seguirá construyendo a lo largo de la implementación del mismo, pudiendo incorporar nuevas acciones durante el proceso de implantación.





4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Al igual que en el IV Plan Foral, las acciones se han organizado en dos grandes conceptos: medidas para mejorar la gobernanza a favor de la Igualdad y medidas correspondientes a los 3 ejes de intervención en materia de Igualdad:

- Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres.
- Organización social corresponsable.
- Erradicación de la violencia contra las mujeres.

Como se señala en el VI PAPME, «la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa contribuye a mejorar la gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres, fortaleciendo el compromiso de los poderes públicos con la igualdad y redundando en una intervención pública más eficaz, eficiente y equitativa». De ahí la importancia que todos los Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia acometan este tipo de acciones.

Dentro del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres se quiere incidir en los micromachismos, nuevas masculinidades y coeducación, porque van a permitir potenciar el trabajo que ya se está realizando en la Diputación Foral de Bizkaia con el objetivo de conseguir la erradicación de la violencia contra las mujeres. Si bien se entiende que van a reforzar este eje estratégico, esto no implica que las acciones vinculadas a los mismos vayan a estar directamente reflejadas en ese eje.

A continuación se realiza la descripción de cada eje.

1 CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

En nuestra sociedad existen una serie de valores en los que se trasladan diferencias entre mujeres y hombres. Por ello resulta fundamental «desmontar, deconstruir y eliminar valores, creencias, mitos, estereotipos y roles que están fuertemente anclados en el imaginario individual y colectivo», como se señala en el VI PAPME, sin olvidar que debemos «creernos que la igualdad no es una concesión que se hace a las mujeres y sí un derecho que les pertenece». De ahí la importancia del empoderamiento de las mismas, concepto que consiste en el aumento de la autoridad y poder de la persona sobre los recursos y las decisiones que le afectan en la vida.

Para el logro de este objetivo es necesario articular fórmulas y espacios que favorezcan el incremento del número de hombres que cuestionen el modelo tradicional de masculinidad, desarrollen actitudes y comportamientos acordes y coherentes con el objetivo de igualdad, y que se comprometan, junto con las mujeres, en el desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria, que resulte beneficiosa para ambos.

2 ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

De acuerdo al VI PAPME, la corresponsabilidad implica «cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y productivo, de lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento». De ahí la relevancia que en la organización social corresponsable se implique toda la sociedad. Es decir, es un aspecto que no solo debe depender del trabajo a realizar por las diferentes administraciones públicas vascas, sino que en las entidades privadas también se deben involucrar.

3 ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

En el artículo 50 de la Ley 4/2005 se define la violencia contra las mujeres como “cualquier acto violento por razón de sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, así como la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”.

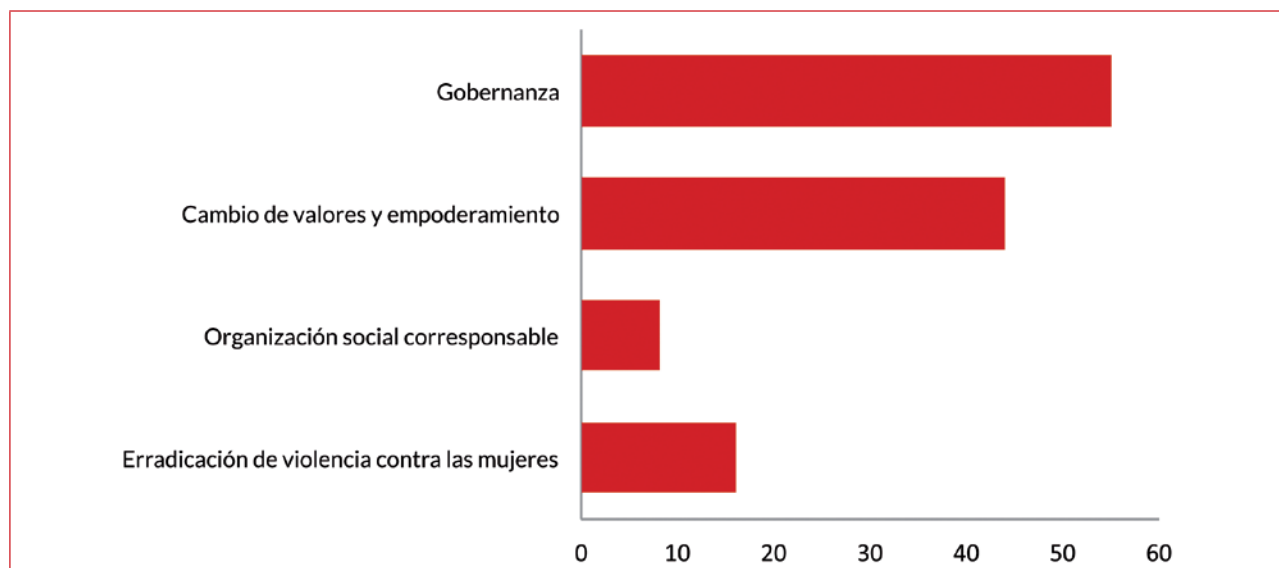
Para avanzar en su reducción hasta lograr su total erradicación las actuaciones a desarrollar deberán trabajar tanto la sensibilización y la prevención como los programas de detección y atención a las víctimas.





5. ACCIONES A DESARROLLAR

La Diputación Foral de Bizkaia se ha marcado como reto para el horizonte temporal 2016-2019 llevar a cabo 123 acciones, enmarcadas dentro de Gobernanza y los ejes anteriormente definidos, que serán desarrolladas por el conjunto de sus Departamentos. A continuación se presenta una tabla resumen con el número de acciones que llevará a cabo por Gobernanza y cada eje. En el caso de las acciones transversales se debe indicar que la mayor parte de ellas tienen carácter plurianual.



LEYENDA

GOBERNANZA Y EJES

- G: Gobernanza
- E: Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores
- O: Organización social corresponsable
- V: Violencia contra las mujeres

ACCIONES

- T: Transversal
- T.D.: Transversal para cada Departamento
- T.S.: Transversal para cada Servicio
- E: Específica

ACCIONES DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

| GOBERNANZA | | | | | | | | | |
|---|-----|--------|---|------|------|------|------|--------|--|
| Medidas | Acc | ID | Acción | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Dpto/s | |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | T.D | G.T.1. | Difusión del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres | | | | | Todos | |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | T.D | G.T.2. | Difusión de la evaluación del IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres | | | | | Todos | |



GOBERNANZA

| Medidas | Acc | ID | Acción | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Dpto/s |
|--|-----|---------|--|------|------|------|------|--|
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | T.D | G.T.3. | Difusión de los seguimientos anuales del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres | | | | | Todos |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | T.D | G.T.4. | Apoyo en la incorporación de políticas de género al sector público foral | | | | | Todos menos la Dirección General de Igualdad |
| G2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad | T.D | G.T.5. | Dotación de personas para el desarrollo del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia | | | | | Todos |
| G3. Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad | T.D | G.T.6. | Participación en las reuniones de Berdintasuna Taldea y de la Comisión Interdepartamental, así como de las unidades intradepartamentales | | | | | Todos |
| G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios | T.S | G.T.7. | Integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios | | | | | Todos |
| G7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos | T.S | G.T.8. | Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes y superación de roles y estereotipos | | | | | Todos |
| G7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos | T.S | G.T.9. | Incorporación de la perspectiva de género en las campañas que lleve a cabo el Departamento | | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Acción Social; • Administración Pública y Relaciones Institucionales; • Desarrollo Económico y Territorial; • Euskera y Cultura; • Hacienda y Finanzas • Sostenibilidad y Medio Natural |
| G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa | T.S | G.T.10. | Realización de informes de evaluación previa del impacto en función del género | | | | | Todos |
| G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa | T.S | G.T.11. | Integración de la perspectiva de género en subvenciones que no requieran EPIG | | | | | Todos |



GOBERNANZA

| Medidas | Acc | ID | Acción | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Dpto/s |
|---|-----|------------|--|------|------|------|------|-------------------------------|
| G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa | T.S | G.T.12. | Integración de la perspectiva de género en convenios que no requieran EPIG | | | | | Todos |
| G9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos | T.S | G.T.13. | Integración de la perspectiva de género en el presupuesto anual | | | | | Todos |
| G11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios | T.S | G.T.14. | Incorporación de la integración de la perspectiva de género en licitaciones | | | | | Todos |
| G12. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales | T.S | G.T.15. | Representación equilibrada en los órganos, tribunales,... | | | | | Todos |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.DI.14. | Impulso y coordinación con el Servicio de Selección y Formación de un plan de formación para el personal de la Diputación Foral de Bizkaia que contemple una oferta de formación de carrera y una oferta de formación para el puesto | | | | | Dirección General de Igualdad |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.DI.15. | Dotación de formación al personal de cara a facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas de actuación en la Dirección General de Igualdad | | | | | Dirección General de Igualdad |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.DI.16. | Realización de seguimiento anual y evaluación del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres | | | | | Dirección General de Igualdad |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.DI.17. | Sensibilización en materia de comunicación con perspectiva de género a las personas responsables de la comunicación en la Diputación Foral de Bizkaia | | | | | Dirección General de Igualdad |



GOBERNANZA

| Medidas | Acc | ID | Acción | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Dpto/s |
|--|-----|----------|--|------|------|------|------|-------------------------------|
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.EDI.18 | Elaboración de una norma foral para la igualdad de mujeres y hombres | | | | | Dirección General de Igualdad |
| G3. Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad | E | G.EDI.19 | Coordinación de la Comisión Interdepartamental y Berdintasuna Taldea | | | | | Dirección General de Igualdad |
| G7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos | E | G.EDI.20 | Seguimiento del uso no sexista del lenguaje y de las imágenes y de la superación de roles y estereotipos en la Diputación Foral de Bizkaia | | | | | Dirección General de Igualdad |
| G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa | E | G.EDI.21 | Coordinación y seguimiento de los informes de EPIG realizados en la Diputación Foral de Bizkaia | | | | | Dirección General de Igualdad |
| G11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios | E | G.EDI.22 | Análisis de la integración de la perspectiva de género en licitaciones en la Diputación Foral de Bizkaia | | | | | Dirección General de Igualdad |
| G11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios | E | G.EDI.23 | Análisis de la integración de la perspectiva de género en subvenciones que no requieran EPIG en la Diputación Foral de Bizkaia | | | | | Dirección General de Igualdad |
| G11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios | E | G.EDI.24 | Análisis de la integración de la perspectiva de género en convenios que no requieran EPIG en la Diputación Foral de Bizkaia | | | | | Dirección General de Igualdad |
| G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios | E | G.EAC.16 | Análisis desde la perspectiva de género de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar | | | | | Acción Social |
| G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios | E | G.EAC.17 | Análisis desde la perspectiva de género del Programa de respiro para personas cuidadoras de personas mayores en fines de semana | | | | | Acción Social |



GOBERNANZA

| Medidas | Acc | ID | Acción | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Dpto/s |
|--|-----|------------|--|------|------|------|------|---|
| G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios | E | G.E.AC.18 | Efectos de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar en la incorporación al mercado laboral de las cuidadoras | | | | | Acción Social |
| G7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos | E | G.E.AC.19 | Uso no sexista del lenguaje en los documentos que se emitan desde Ardatz | | | | | Acción Social |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.AD.16 | Introducción de la perspectiva de género en la adecuación progresiva de dependencias forales dependientes del Departamento que requieren adecuación y en la planificación de nuevos espacios | | | | | Administración Pública y Relaciones Institucionales |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.AD.17. | Integración de la perspectiva de género en la sección de Salud Laboral | | | | | Administración Pública y Relaciones Institucionales |
| G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas | E | G.E.AD.18. | Fomento del Plan de Formación como una herramienta en la promoción de la Igualdad de Mujeres y Hombres | | | | | Administración Pública y Relaciones Institucionales |
| G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas | E | G.E.AD.19. | Fomento del cambio de valores y actitudes en mujeres y hombres para favorecer una participación equilibrada en todos los ámbitos | | | | | Administración Pública y Relaciones Institucionales |
| G6. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público | E | G.E.AD.20. | Implementación de la perspectiva de género en los sistemas de provisión de puestos de trabajo | | | | | Administración Pública y Relaciones Institucionales |
| G6. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público | E | G.E.AD.21. | Avance en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos y también en el proceso certificado de Selección | | | | | Administración Pública y Relaciones Institucionales |



GOBERNANZA

| Medidas | Acc | ID | Acción | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Dpto/s |
|--|-----|------------|--|------|------|------|------|--|
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.DE.16. | Introducción de la perspectiva de género en el programa de emprendimiento "Egin eta Ekin" | | | | | Desarrollo Económico y Territorial |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.DE.17. | Integración de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de infraestructuras viarias para la movilidad sostenible | | | | | Desarrollo Económico y Territorial |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.DE.18. | Fomento de la integración de la perspectiva de género en la actividad de las Sociedades Públicas adscritas al Departamento de Desarrollo Económico y Territorial | | | | | Desarrollo Económico y Territorial |
| G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas | E | G.E.DE.19. | Sensibilización y propuestas para la introducción de la perspectiva de género en las obras públicas viarias y para la actividad económica | | | | | Desarrollo Económico y Territorial |
| G11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios | E | G.E.DE.20. | Impulso de la introducción en los contratos de obra de las infraestructuras de cláusulas específicas para asegurar la ausencia de puntos de riesgo en las mismas | | | | | Desarrollo Económico y Territorial |
| G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios | E | G.E.EM.15. | Estudio sobre mujeres en situación de exclusión social | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |
| G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios | E | G.E.EU.16 | Realización de diagnósticos que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito del Departamento de Cultura y Euskera | | | | | Euskera y Cultura |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.GM.15. | Introducción de la perspectiva de género en el diseño de la Sede Electrónica | | | | | Gabinete de Modernización, Buen Gobierno y Transparencia |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.GD.15. | Integración de la perspectiva de género en los proyectos financiados por Fondos Europeos | | | | | Gabinete del Diputado General |



GOBERNANZA

| Medidas | Acc | ID | Acción | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Dpto/s |
|--|-----|------------|---|------|------|------|------|--|
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad | E | G.E.HA.15. | Desarrollo de actividades periódicas para incorporar comportamientos igualitarios entre el personal del Departamento de Hacienda y Finanzas | | | | | Hacienda y Finanzas |
| G2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad | E | G.E.HA.16. | Visibilización de la Unidad Intradepartamental en el Departamento de Hacienda y Finanzas | | | | | Hacienda y Finanzas |
| G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas | E | G.E.HA.17. | Sensibilización al personal del Departamento de Hacienda y Finanzas en materia de igualdad de mujeres y hombres | | | | | Hacienda y Finanzas |
| G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios | E | G.E.SO.16. | Análisis del uso de las playas desde una perspectiva de género | | | | | Sostenibilidad y Medio Natural |
| G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios | E | G.E.SO.17. | Análisis de los hábitos de reciclaje desde una perspectiva de género | | | | | Sostenibilidad y Medio Natural |
| G2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad | E | G.E.TR.15. | Regulación de la Unidad Intradepartamental | | | | | Transportes, Movilidad y Cohesión del Territorio |
| G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios | E | G.E.TR.16. | Análisis de las autorizaciones a transportistas | | | | | Transportes, Movilidad y Cohesión del Territorio |
| G7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos | E | G.E.TR.17. | Elaboración y difusión de una guía específica de lenguaje no sexista | | | | | Transportes, Movilidad y Cohesión del Territorio |
| G10. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales | E | G.E.TR.18. | Recopilación de buenas prácticas en la introducción de la perspectiva de género en la mejora, diseño y planificación urbana y territorial | | | | | Transportes, Movilidad y Cohesión del Territorio |
| G10. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales | E | G.E.TR.19. | Sensibilización y/o planificación del planeamiento urbano y territorial desde una perspectiva de género y de accesibilidad universal | | | | | Transportes, Movilidad y Cohesión del Territorio |



CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 1. CAMBIO DE VALORES

Objetivo estratégico 1:
Promover el cambio de valores a través de la eliminación de estereotipos de género y roles atribuidos a las personas en función de su sexo

Objetivo operativo 1:
Incrementar la tasa de actividad y ocupación de los diversos grupos de mujeres

| Acc | ID | Acción | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Dpto/s |
|-----|-----------|---|------|------|------|------|--|
| E | E.E.TR.2. | Promoción de la incorporación laboral de las mujeres en el transporte | | | | | Transportes, Movilidad y Cohesión del Territorio |

Objetivo operativo 2:
Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa

| | | | | | | | |
|---|-----------|---|--|--|--|--|--|
| T | E.T.1.1. | Fomento de la importancia de las nuevas masculinidades con los diferentes colectivos con los que se relaciona el Departamento | | | | | Todos excepto Acción Social y Administración Pública y Relaciones Institucionales que tienen acción específica |
| E | E.E.DI.2. | Sensibilización de las entidades públicas y privadas con las que se colabore y ayuda para la incorporación de políticas de género | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.DI.3. | Dotación de recursos económicos a entidades sin ánimo de lucro para la realización de proyectos encaminados a la igualdad de mujeres y hombres | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.DI.4. | Dotación de recursos económicos a los ayuntamientos pequeños de Bizkaia para la realización de proyectos encaminados a la igualdad de mujeres y hombres | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.DI.5. | Impulso entre los ayuntamientos de Bizkaia de menos de 5.000 habitantes de los programas y proyectos tendentes a la igualdad de mujeres y hombres | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.DI.6. | Impulso entre las mancomunidades de Bizkaia de los programas y proyectos tendentes a la igualdad de mujeres y hombres | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.DI.7. | Reconocimiento a la labor de personas y/o entidades en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres | | | | | Dirección General de Igualdad |



| | | | | | | | |
|---|------------|--|--|--|--|--|---|
| E | E.E.DI.8. | Difusión de informes y estudios que sirvan para ver la situación diferencial entre mujeres y hombres | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.DI.9. | Fomento de la deconstrucción del modelo tradicional de masculinidad | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.DI.10. | Realización de actividades de sensibilización en la Diputación Foral de Bizkaia en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.AC.1. | Creación de contenidos específicos dirigidos a las mujeres en Generakzioa | | | | | Acción Social |
| E | E.E.AC.2. | Sensibilización de entidades públicas y privadas con las que se colabore | | | | | Acción Social |
| E | E.E.AC.3. | Sensibilización sobre la importancia de las nuevas masculinidades entre los colectivos de personas con los que se relaciona el Departamento de Acción Social | | | | | Acción Social |
| E | E.E.AD.1. | Fomento de la eliminación de estereotipos y facilitación de relaciones laborales igualitarias entre los hombres y mujeres del SEIS | | | | | Administración Pública y Relaciones institucionales |
| E | E.E.AD.2. | Fomento de la importancia de las nuevas masculinidades en la Diputación Foral de Bizkaia | | | | | Administración Pública y Relaciones institucionales |
| E | E.E.DE.2. | Fomento de la prestación de información a las empresas privadas sobre medidas y/o servicios que garanticen la igualdad, así como la facilitación de información sobre ayudas disponibles | | | | | Desarrollo Económico y Territorial |
| E | E.E.EU.2. | Sensibilización de las entidades públicas y privadas con las que se colabore para la incorporación de políticas de género | | | | | Euskera y Cultura |
| E | E.E.EU.3. | Organización de cursos de formación para favorecer el conocimiento en materia de igualdad de mujeres y hombres, dirigidos al personal técnico o político del mundo del deporte a través de Kirolbide | | | | | Euskera y Cultura |
| E | E.E.EU.4. | Divulgación y visualización de la producción cultural realizada por mujeres y su aportación al mundo de la cultura | | | | | Euskera y Cultura |



| | | | | | | | |
|---|------------|---|--|--|--|--|--------------------------------|
| E | E.E.EU.5. | Realización de encuentros, cursos y talleres donde se destaque el papel de las mujeres desde diferentes perspectivas | | | | | Euskera y Cultura |
| E | E.E.EU.6. | Promoción de actividades cuyo contenido ponga de relieve la presencia de las mujeres en el ámbito cultural | | | | | Euskera y Cultura |
| E | E.E.EU.7. | Adquisición de fondos de literatura y obras escritas por mujeres | | | | | Euskera y Cultura |
| E | E.E.EU.8. | Sensibilización a madres y padres sobre la integración de la perspectiva de género en la actividad física y deportiva | | | | | Euskera y Cultura |
| E | E.E.EU.9. | Fomento de la creación de equipos deportivos mixtos en edad escolar y de la superación de los estereotipos asociados al deporte | | | | | Euskera y Cultura |
| E | E.E.EU.11. | Promoción de la representación equilibrada de hombres y mujeres en los máximos órganos de gobierno de las juntas de las asociaciones culturales y deportivas | | | | | Euskera y Cultura |
| E | E.E.GD.2. | Formación al personal directivo y monitorado de tiempo libre y de animación sociocultural en la integración de la perspectiva de género en sus actividades | | | | | Gabinete del Diputado General |
| E | E.E.GD.3. | Realización de actuaciones conjuntamente con Ayuntamientos y Mancomunidades, según convenios de colaboración de Gaztedi Bizkaia, para la promoción de valores y empoderamiento de las mujeres | | | | | Gabinete del Diputado General |
| E | E.E.SO.2. | Fomento de la integración de la perspectiva de género por parte de las asociaciones agricultoras, forestales, ganaderas, de caza y pesca | | | | | Sostenibilidad y Medio Natural |
| E | E.E.SO.3. | Realización de actividades de educación ambiental con perspectiva de género | | | | | Sostenibilidad y Medio Natural |



PROGRAMA 2. APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO

Objetivo estratégico 1:
Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones

Objetivo operativo 1:
Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo

| | | | | | | | |
|---|-----------|---|--|--|--|--|------------------------------------|
| E | E.E.DE.3. | Priorización de las iniciativas empresariales innovadoras promovidas por mujeres para elaborar el proyecto empresarial, el análisis de su viabilidad y durante el proceso de puesta en marcha de la empresa | | | | | Desarrollo Económico y Territorial |
| E | E.E.DE.4. | Fomento del emprendimiento por parte de mujeres | | | | | Desarrollo Económico y Territorial |

Objetivo operativo 2:
Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo

| | | | | | | | |
|---|-----------|--|--|--|--|--|------------------------------------|
| E | E.E.DE.5. | Fomento de la representación de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado | | | | | Desarrollo Económico y Territorial |
|---|-----------|--|--|--|--|--|------------------------------------|

Objetivo estratégico 2:
Reducir el número de mujeres en riesgo o en situación de pobreza y/o exclusión social

Objetivo operativo 1:
Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos ofertados por las instituciones, a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión

| | | | | | | | |
|---|-----------|---|--|--|--|--|-------------------------------------|
| E | E.E.EM.2. | Evaluación del nivel de integración socio laboral de las mujeres que participan en el programa de acogimiento para mujeres cabeza de familia monomarental y sus hijas e hijos a cargo | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |
|---|-----------|---|--|--|--|--|-------------------------------------|

Objetivo estratégico 3:
Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos sociales, particularmente en aquellos que presentan una mayor desigualdad en su uso y con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple

Objetivo operativo 1:
Incrementar el número de mujeres que acceden a recursos de ocio y culturales y su grado de satisfacción, atendiendo a la diversidad de situaciones y necesidades

| | | | | | | | |
|---|------------|--|--|--|--|--|-------------------------------|
| E | E.E.DI.11. | Impulso de la realización de diagnósticos de impacto de género en proyectos de cooperación directa | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.DI.12. | Ayudas a la introducción de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación | | | | | Dirección General de Igualdad |



| | | | | | | | |
|---|------------|--|--|--|--|--|-------------------------------------|
| E | E.E.DI.13. | Impulso de un cambio organizativo pro equidad de género en la toma de decisiones de las ONGDs | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.DI.14. | Fomento de los proyectos dirigidos a la defensa de los derechos de las mujeres y su empoderamiento | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.EM.3. | Consolidación y refuerzo de la red de agentes de apoyo social para la realización de labores de información, orientación y acompañamiento a mujeres víctimas de maltrato, así como para contribuir a la sensibilización social (Tartekari Sarea) | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |
| E | E.E.EU.12. | Incentivación de la participación femenina en actividades culturales y deportivas mediante subvenciones | | | | | Euskera y Cultura |
| E | E.E.EU.11. | Sensibilización e iniciativas que fomenten la práctica deportiva de las mujeres y la adquisición de hábitos de vida saludables | | | | | Euskera y Cultura |

PROGRAMA 3. APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO

Objetivo estratégico 1:

Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general

Objetivo operativo 1:

Incrementar el número de asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad y el número de mujeres que participan en este tipo de asociaciones

| | | | | | | | |
|---|------------|---|--|--|--|--|-------------------------------|
| E | E.E.DI.15. | Dotación de recursos económicos a las asociaciones de mujeres | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | E.E.DI.16. | Fomento de espacios de encuentro de asociaciones de mujeres | | | | | Dirección General de Igualdad |

Objetivo estratégico 2: Incrementar el acceso, presencia y participación de las mujeres en los ámbitos de decisión e influencia

Objetivo operativo 1:

Incrementar la presencia de mujeres en puesto de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, organizaciones políticas, sindicales y empresariales

| | | | | | | | |
|---|-----------|---|--|--|--|--|--------------------------------|
| E | E.E.SO.4. | Fomento de la integración de agricultoras, mujeres forestalistas, ganaderas, cazadoras y pescadoras en las asociaciones existentes en Bizkaia | | | | | Sostenibilidad y Medio Natural |
|---|-----------|---|--|--|--|--|--------------------------------|



ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

PROGRAMA 1. CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

Objetivo estratégico 1:
Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado

Objetivo operativo 1:
Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación

| Acc | ID | Acción | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Dpto/s |
|-----|-----------|---|------|------|------|------|--|
| T | O.T.1.1. | Fomento de la corresponsabilidad | | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Económico y Territorial • Sostenibilidad y Medio Natural |
| E | O.E.AC.2. | Recordatorio en el Departamento sobre las medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral | | | | | Acción Social |

PROGRAMA 2. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Objetivo estratégico 1:
Modificar la cultura y práctica hacia la conciliación corresponsable

Objetivo operativo 1:
Incrementar las medidas de conciliación corresponsable en empresas del sector privado

| | | | | | | | |
|---|-----------|---|--|--|--|--|------------------------------------|
| E | O.E.DI.2. | Fomento de las relaciones socio-laborales de una nueva cultura organizacional flexible en términos de productividad, competitividad, conciliación, corresponsabilidad y equidad de género | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | O.E.DE.3. | Fomento de la participación en la Red DenBBora entre empresas | | | | | Desarrollo Económico y Territorial |

Objetivo operativo 2:
Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres y hombres con las medidas de conciliación corresponsable existentes y reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación

| | | | | | | | |
|---|----------|--|--|--|--|--|-------|
| T | O.T.1.2. | Organización del trabajo para que permita la conciliación personal, familiar y laboral | | | | | Todos |
|---|----------|--|--|--|--|--|-------|

Objetivo estratégico 2:
Modificar la planificación y diseño del transporte para facilitar la conciliación corresponsable

Objetivo operativo 1:
Identificar y aplicar criterios al transporte destinados a facilitar la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas

| | | | | | | | |
|---|-----------|---|--|--|--|--|--|
| E | O.E.TR.2 | Análisis con perspectiva de género del uso de las Barik personalizadas | | | | | Transportes, Movilidad y Cohesión del Territorio |
| E | O.E.TR.3. | Análisis con perspectiva de género del uso del Bizkaibus | | | | | Transportes, Movilidad y Cohesión del Territorio |
| E | O.E.TR.4. | Análisis con perspectiva de género de las quejas y sugerencias que recibe el Departamento de Transportes, Movilidad y Cohesión del Territorio | | | | | Transportes, Movilidad y Cohesión del Territorio |



ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 1. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Objetivo estratégico 1:
Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos

Objetivo operativo 1:
Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia

| Acc | ID | Acción | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Dpto/s |
|-----|----------|--|------|------|------|------|---|
| T | VT.1.1. | Difusión de medidas de actuación contra la violencia hacia las mujeres | | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Acción Social • Desarrollo Económico y Territorial • Euskera y Cultura • Hacienda y Finanzas |
| E | VE.DI.1. | Sensibilización hacia la ciudadanía en temas de violencia contra las mujeres | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | VE.EU.2. | Sensibilización sobre la violencia contra las mujeres dirigida al mundo del deporte | | | | | Euskera y Cultura |
| E | VE.EU.3. | Sensibilización sobre la violencia contra las mujeres en los Udalekus que se organizan para jóvenes de diferentes edades | | | | | Euskera y Cultura |

Objetivo estratégico 2:
Mejorar la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres

Objetivo operativo 1:
Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes administraciones

| | | | | | | | |
|---|----------|---|--|--|--|--|-------------------------------------|
| E | VE.DI.2. | Establecimiento de baremación positiva en subvenciones en relación a la erradicación de la violencia contra las mujeres | | | | | Dirección General de Igualdad |
| E | VE.AC.2. | Medición de factores de riesgo de malos tratos en mujeres dependientes mayores de 80 años | | | | | Acción Social |
| E | VE.EM.1. | Dinamización del Observatorio de Violencia de Género con el fin de recopilar y analizar los datos de atención a mujeres víctimas de violencia en el Territorio Histórico de Bizkaia, y así conocer la realidad del fenómeno para la detección de problemáticas, el análisis de necesidades y la propuesta de recomendaciones de actuación atendiendo a la diversidad de las mujeres y de sus necesidad y visibilizando las situaciones de discriminación múltiple | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |



| | | | | | | | |
|---|-----------|--|--|--|--|--|-------------------------------------|
| E | V.E.EM.2. | Difusión entre profesionales y ciudadanía de información sobre los recursos forales para la atención a mujeres víctimas de violencia contra las mujeres (mujeres y menores): actividades de difusión y formación realizadas por iniciativa del Departamento de Acción Social o en colaboración con otras instituciones y entidades, acercando al colectivo receptor la información mediante las estrategias necesarias de adaptación, empleando un lenguaje adecuado que lo haga comprensible para la población y, en especial, dirigidos a aquellos colectivos con menor accesibilidad a la información institucional | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |
| E | V.E.EM.3. | Incremento del conocimiento y evaluación de la carga de género del "Programa de Intervención Familiar Especializada en Violencia Filio-parental" | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |

PROGRAMA 2. DETECCIÓN Y ATENCIÓN

Objetivo estratégico 1:

Garantizar la protección y atención integral a las víctimas de la violencia contra las mujeres

Objetivo operativo 1:

Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a grupos en riesgo o en situación de discriminación múltiple

| | | | | | | | |
|---|-----------|---|--|--|--|--|-------------------------------------|
| E | V.E.AC.3. | Adecuación del sistema de traducción simultánea telefónica a situaciones de violencia y otras situaciones extremas | | | | | Acción Social |
| E | V.E.EM.4. | Puesta a disposición de las mujeres de Bizkaia de dispositivos de acogida para paliar y erradicar situaciones de violencia doméstica | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |
| E | V.E.EM.5. | Prestación del "programa de intervención familiar especializado en violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico", con el objetivo de que las mujeres que conviven con el agresor rehagan su vida libre de agresiones | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |



| | | | | | | | |
|---|-----------|--|--|--|--|--|-------------------------------------|
| E | V.E.EM.6. | Garantización de la accesibilidad física, así como la eliminación de barreras de comunicación para el acceso a los diferentes programas y recursos destinados a la atención de mujeres víctimas de violencia, atendiendo las necesidades de adaptación que la diversidad funcional pudiera demandar | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |
| E | V.E.EM.7. | Descentralización territorial del Servicio de Atención Psicológica e Intervención familiar en supuestos de maltrato y agresión sexual | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |
| E | V.E.EM.8. | Facilitación a las mujeres víctimas de violencia, información integral sobre el funcionamiento de los distintos servicios y procedimientos, adecuando esta información a las expectativas, demanda, diversidad y al lenguaje de las propias mujeres, y potenciando el principio de accesibilidad a la información (discapacidad, diferentes lenguas, nivel cultural, distribución de la información, etc.) | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |
| E | V.E.EM.9. | Mejora del conocimiento de las situaciones de violencia de género y de violencia intrafamiliar en el Territorio Histórico de Bizkaia, así como de la atención prestada a las víctimas de violencia contra las mujeres | | | | | Empleo, Inclusión Social e Igualdad |





6.1. ESTRUCTURA INTERNA

A continuación se presenta la estructura interna actual para la transversalización de género en las políticas de la Diputación Foral de Bizkaia. Esta estructura se mantendrá en el escenario temporal del V Plan.

| COMISIÓN POLÍTICA | |
|--|--|
| COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | |
| <p>Esta Comisión se encuentra regulada por el Decreto Foral 13/2008, de 12 de febrero, de la Diputación Foral de Bizkaia.</p> <p>Sus funciones principales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinar la ejecución del Plan en la Diputación Foral de Bizkaia, dinamizando los procesos de programación, seguimiento y evaluación. • Impulsar el Grupo Técnico Interdepartamental – Berdintasuna Taldea en esta materia. <p>La Dirección General de Igualdad es la encargada de impulsar y coordinar la labor de esta Comisión, clave para el éxito del Plan, dado su carácter tractor.</p> | |

| COMISIONES TÉCNICAS DE IGUALDAD | |
|--|---|
| GRUPO TÉCNICO INTERDEPARTAMENTAL BERDINTASUNA TALDEA | UNIDADES INTRADEPARTAMENTALES |
| <p>Tiene como objetivos: proponer acciones para la consecución de la Igualdad entre Mujeres y Hombres, desarrollar y ejecutar el Plan Foral, así como realizar el seguimiento de la ejecución de las acciones.</p> <p>Igualmente, entre sus funciones se encuentra el servir de espacio de puesta en común de experiencias y de propuestas al objeto de generar sinergias entre los distintos Departamentos Forales, de forma que se optimice la gestión y eficacia de las políticas de igualdad</p> | <p>El Decreto Foral de 13/2008, de 12 de febrero, recoge las funciones de estas Unidades, donde se indican que son las encargadas del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y servicios de cada departamento.</p> <p>Al igual que el resto de las estructuras, su papel es fundamental para el correcto desarrollo del IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia.</p> |

| DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD |
|---|
| <p>Fue creada en 2007 con la responsabilidad de: la articulación, el impulso y el desarrollo del III Plan, así como todos y cada uno de los compromisos que de él se derivasen. Es destacable el trabajo de esta Dirección en la sensibilización de la ciudadanía, tanto en el conocimiento como en la implementación del Plan.</p> <p>Actualmente depende del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad.</p> <p>La Dirección General de Igualdad, en este V Plan, asume todas aquellas acciones que tengan difusión externa. Asimismo realizará labores de coordinación y seguimiento de algunas acciones transversales a todos los Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia.</p> |



6.2. COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Cabe destacar que, además de estas estructuras internas, se dispone de una serie de **estructuras de colaboración y coordinación interinstitucional**.

Al igual que en el Plan anterior, en la ejecución del presente Plan se contará con la interrelación del **Foro para la Igualdad**. La Diputación de Bizkaia impulsó la creación de este Foro donde tienen cabida los planteamientos realizados por parte de asociaciones de mujeres que operan en el Territorio Histórico de Bizkaia.

La coordinación interinstitucional también se dará con:

- **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.** La mejor prueba de la coordinación entre la Diputación Foral de Bizkaia y Emakunde es la redacción de este plan bajo los criterios del VI PAPME. La Diputación Foral de Bizkaia tiene además representación en el Consejo de Dirección de Emakunde, en la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la Mejora en la Atención a Mujeres Víctimas de Maltrato Doméstico y Agresiones Sexuales. La Dirección de Igualdad participa por otro lado en la Comisión Técnica Interinstitucional y en los grupos de trabajo que surgen de ella.
- **Juntas Generales de Bizkaia.** La colaboración y coordinación con Juntas Generales es básico para ayudar en el impulso, desarrollo e implementación de la igualdad entre mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Bizkaia.
- **Ayuntamientos de Bizkaia.** Berdinbidean Bizkaia es un servicio que ayuda a profundizar en la interinstitucionalidad que se solicita en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Su objetivo es asesorar en materia de Igualdad a los ayuntamientos de menos de 5.000 habitantes. Se debe señalar que en Berdinbidean Bizkaia participan las siguientes instituciones: la Diputación Foral de Bizkaia, EUDEL (Asociación de Municipios Vascos) y Emakunde.

6.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Anualmente, la Diputación Foral de Bizkaia va a realizar un seguimiento de las acciones establecidas para cada año. Este seguimiento implicará medir el grado de ejecución y consecución de los objetivos previstos. Esto supone extraer datos sobre las acciones que se han realizado finalmente cada año y el modo en que han sido ejecutadas, lo cual permitirá valorar los resultados e identificar dificultades y buenas prácticas desde una perspectiva de aprendizaje de la experiencia realizada, permitiendo implantar estrategias de mejora. Desde el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se ha utilizado una herramienta de seguimiento con el objetivo de facilitar esta tarea, herramienta que se ha creado para permitir la monitorización de este V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Una vez terminada la vigencia del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se llevará a cabo la evaluación del mismo teniendo en cuenta los seguimientos realizados anualmente.

Esta es una fase fundamental para la Diputación Foral de Bizkaia. Se debe indicar que, además, anualmente se realiza un seguimiento de la implantación del Plan Foral, con el objetivo de poder extraer información relevante que pueda servir para mejorar el año siguiente.

En el proceso de planificación, todos los Departamentos han establecido indicadores para cada una de las acciones con el objetivo de que se pueda medir cómo se están realizando las acciones. Conviene señalar que en el caso de las acciones transversales, al igual que en el IV Plan Foral, se han fijado indicadores comunes, si bien dejando libertad a los Departamentos para que puedan añadir aquellos indicadores que les puedan resultar relevantes. Anualmente, se fijarán los objetivos para cada uno de los indicadores.



Para realizar el seguimiento anual se dispone de una herramienta de seguimiento ad hoc que permite, a lo largo del año, hacer seguimientos trimestrales con el objetivo de poder subsanar cualquier problema que pudiera haber en la cumplimentación de los mismos. La cumplimentación completa de la herramienta únicamente se realiza una vez terminado el año natural. Este seguimiento se recogerá en una memoria anual en la que se señalarán los principales datos obtenidos.

Una vez terminada la vigencia del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se realizará la evaluación del mismo. Para ello se tendrán en cuenta los seguimientos anuales realizados. En esta evaluación se prestará especial atención a las principales conclusiones extraídas con el objetivo de extraer ámbitos de mejora. Se elaborará una memoria en el que se contemplarán estas cuestiones.

Tanto la memoria de evaluación final como los informes de seguimiento anual serán públicos, de acuerdo a la aplicación que la Diputación Foral de Bizkaia realiza del principio de transparencia de la información de relevancia pública.

La evaluación cubrirá 2 niveles estratégicos con:

Evaluación de grado de cumplimiento

Esta evaluación implicará, por una parte, el análisis del grado de ejecución (es decir, acciones implementadas sobre las previstas para cada ejercicio), y por otra parte, el grado de consecución, lo que supondrá conocer en qué ámbitos hay que reforzar los esfuerzos.

Al final, esta evaluación permitirá determinar las acciones que se hayan realizado y cómo se han llevado a cabo. Es importante indicar que esta evaluación se realizará de forma desagregada por Departamento, si bien se efectuará una evaluación general sobre la Diputación Foral de Bizkaia.

Evaluación de impacto

La Diputación Foral de Bizkaia es consciente de la necesidad de realizar una evaluación de impacto, puesto que esta evaluación permitirá analizar «los efectos que tienen las políticas de igualdad, tanto los esperados como los no esperados», tal y como señala el VI PAPME.

6.4. INDICADORES GLOBALES DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

A continuación, se trasladarán aquellos indicadores globales del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres extraídos de las propias acciones que figuran en este Plan:

- N° de acciones realizadas
- N° de acciones vinculadas a nuevas masculinidades realizadas
- N° de acciones vinculadas a coeducación realizadas
- N° de acciones en los que ha habido un incremento en el grado de ejecución (a emplear cuando se termine la vigencia del Plan)
- N° de Servicios que participan en la implementación del Plan
- N° de reuniones de la Comisión Interdepartamental que se han celebrado
- N° de reuniones de BT que se han celebrado
- % de acciones realizadas sobre acciones planificadas
- % de servicios participantes respecto al total de servicios de la DFB

