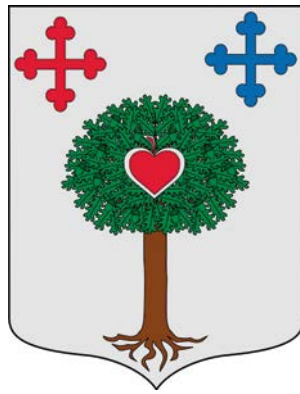


IV PLAN DE IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES de LARRABETZU



Proyecto subvencionado por
EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Informe elaborado por *equipare koop.elk.txikia*



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PROCESO DE ELABORACIÓN.....	4
3. CONTENIDOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN	6
4. CONTEXTO, ESTRUCTURAS Y PRINCIPIOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN	7
5. GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	9
6. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	10
EJE 1. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.....	11
EJE 2. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	12
EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	13
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
8 PLAN DE IGUALDAD DEL MUNICIPIO DE LARRABETZU	15

1. INTRODUCCIÓN

La Mancomunidad de servicios de Txorierrri y los municipios que la constituyen, Larrabetzu, Lezama, Zamudio, Derio, Sondika y Loiu, en los últimos años ha impulsado el I Plan de Igualdad vigente de 2013 a 2016. Esta primera experiencia a nivel de la Mancomunidad, además de la trayectoria de los diversos municipios en el desarrollo de planes, estrategias y acciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, ha sido la base sobre la que se ha impulsado este proceso participativo de elaboración del II Plan de igualdad y los correspondientes Planes de Igualdad Municipales, entre ellos el III Plan de Igualdad de Larrabetzu que a continuación se presenta.

Este camino recorrido hasta la actualidad, se inicia el año 2008 con la aprobación de Plan de igualdad del Ayuntamiento de Larrabetzu, y en 2010 se aprueban los primeros Planes de Igualdad del resto de municipios. El impulso de la igualdad es por lo tanto un compromiso firme de las diversas Instituciones de la Mancomunidad conscientes que, para erradicar las diversas manifestaciones de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres, debido al carácter estructural de las mismas, se requiere tanto de un trabajo activo tanto a nivel interno, cómo del impulso de acciones hacia la ciudadanía que favorezcan la toma de conciencia y el cambio de comportamientos y valores, y un compromiso activo.

En el impulso de este proceso participativo para la elaboración del IV Plan de Igualdad de Oportunidades del Municipio de Larrabetzu, en coordinación con el II Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Txorierrri, se ha buscado la implicación del mayor número de agentes y personas relevantes, colectivos de mujeres y feministas.

Así, este IV Plan pretende ser un una herramienta para la planificación, seguimiento y evaluación de las diversas acciones y medidas que se implementen en el municipio, y en coordinación con la Mancomunidad para el impulso de las Políticas de Igualdad, que, coordinadas y complementadas con las diversas estrategias y acciones municipales, pueda incidir de forma más efectiva en la lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres del municipio de Larrabetzu.

2. PROCESO DE ELABORACIÓN

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades se ha elaborado durante el periodo de mayo a noviembre de 2017, a través de un proceso participativo en el que se ha partido de la valoración previa del recorrido realizado en la implantación del III Plan, así como del contraste con diversos agentes relevantes implicados en el desarrollo de las diversas estrategias y acciones impulsados en estos últimos años en lo relativo a las políticas de igualdad.

Se ha buscado realizar un plan adecuado a la realidad del municipio en relación a las competencias, servicios y programas que impulsa. Esta misma perspectiva de elaborar un plan ajustado y adaptado a la realidad es lo que se ha impulsado también en el proceso para la elaboración del II Plan de la Mancomunidad. Ambas estrategias, a nivel de la Mancomunidad y a nivel municipal, se ha desarrollado de forma simultánea y coordinada, que dada la estructura orgánica y competencias de las diversas Instituciones que componen la Mancomunidad es una estrategia necesaria e imprescindible.

Para ello se ha trabajado de forma constante y coordinada con el **Servicio de igualdad de la Mancomunidad**, a través del que se han ido canalizando las diversas propuestas y aportaciones, así como con las diversas estructuras que se han configurado tanto a nivel de la Mancomunidad como en el municipio de Larrabetzu. El Servicio de Igualdad cuenta con una técnica a una jornada de 28 horas semanales.

A nivel Municipal se ha creado un **Grupo Impulsor** que ha contado con una representación del equipo de gobierno responsable de las Políticas municipales de Igualdad, además de representantes de los diversos grupos políticos con presencia en el Pleno, y personal técnico del Ayuntamiento y grupos de mujeres y feministas del Municipio.

A través de este grupo se ha consensuado el cronograma y los pasos a dar en el municipio de cara a garantizar el proceso participativo, y se han trabajado las diversas aportaciones y propuestas a incorporar en el Plan Municipal. A lo largo de estos meses, este grupo, en coordinación con la Técnica de Igualdad de la Mancomunidad y el servicio externo contratado para el impulso del proceso participativo de elaboración del Plan, han trabajado a través de diversas reuniones presenciales, y contraste vía email, de las propuestas y documentos. Ha sido un espacio de reflexión y aportación abierto y flexible que ha trabajado desde la búsqueda de consensos y el conocimiento de la realidad local y del Ayuntamiento.

Además, se ha desarrollado un **Taller Participativo** abierto a los colectivos y asociaciones locales, y la ciudadanía en general interesada en aportar y/o reflexionar sobre el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres desde lo municipal. En este taller, a través de diversas dinámicas participativas, se ha buscado la generación de propuestas y medidas que, desde su análisis particular sobre la situación de igualdad/desigualdad entre mujeres y hombres en el municipio y los ejes de actuación planteados para la elaboración del Plna, considerarían importantes incluir como acciones y/o estratégicas a incorporar en el mismo.

Las aportaciones y análisis recogidos en este Taller Participativo han sido analizados y valorados en el Grupo Impulsor del Plan.

A nivel de la Mancomunidad se ha contado con los espacios de trabajo y estructuras de coordinación y gestión en las que está constituida, para trabajar el análisis, contraste y

validación de las diversas propuestas vinculadas a la elaboración, grado de implicación y definición del II Plan, atendiendo a su ámbito de actuación y vinculación con el desarrollo de las acciones que en el mismo se definen. Así, se han mantenido diversas sesiones de trabajo con los siguientes agentes:

- Servicios Sociales y Equipo de Intervención comunitaria y socio-educativo de la Mancomunidad
- Servicio de Promoción Económica de la Mancomunidad, EGAZ
- Txorierriko Udal Euskaltegia
- Grupo de trabajo de Técnicas y Técnicos de Cultura, Euskara, Intervención Comunitaria e Igualdad de la Mancomunidad
- Gerencia y Presidencia de la Mancomunidad
- Comisión de Bienestar Social de la Mancomunidad

Todo ello ha contribuido a enriquecer y ajustar lo más adecuadamente posible las diversas propuestas a la realidad local, y a favorecer el conocimiento y la toma de conciencia, y la posible implicación y desarrollo de algunas medidas y estrategias que se describen en el IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Larrabetzu.

3. CONTENIDOS Y ESTRUCTURA DEL III PLAN DE IGUALDAD DE LARRABETZU

Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el referente y principal marco normativo en materia de políticas de igualdad en la CAPV. En ella se establecen los principios generales que han de orientar y dirigir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en nuestro entorno. Así, en relación a la Administración Local, en su artículo 7, esta ley define las competencias y funciones que se le atribuyen a “(...) *los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las mancomunidades (...)*”

En lo relativo a la planificación de las políticas de igualdad, la ley en su título II, capítulo I, artículo 15.3 define “(...) *que los Ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, (...)*”. Estas directrices, en el momento de elaboración del Plan de la Mancomunidad de Txorierri y los municipios que la componen, están recogidos en el **VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, elaborado por Emakunde**, y este documento ha orientado y estructurado los objetivos y ejes de actuación de los diversos planes así como los diversos criterios y contenidos principales a tener en cuenta.

De este modo en el presente documento se van a encontrar los siguientes contenidos:

- Análisis de la realidad sobre la que se plantea actuar en relación a la igualdad
- Objetivos estratégicos y operativos.
- Acciones
- Indicadores de evaluación
- Áreas y agentes responsables de implementar las acciones.
- Calendarización de las acciones.
- Estructuras de coordinación para la implementación, seguimiento y evaluación.

En línea con las directrices del VI Plan de Emakunde, la estructura general de los diversos planes, Mancomunidad y Ayuntamientos, esta definida por 2 ámbitos:

- 1) Las medidas para mejorar la **Gobernanza en favor de la igualdad**, donde se recogen las medidas para integrar la igualdad en la propia organización interna y las formas de hacer y/o estructuras de las diversas administraciones a nivel del Txorierri.
- 2) los **Ejes de Intervención en materia de igualdad** que, definidos como a continuación se recoge, pretenden estructurar las estrategias y acciones prioritarias a desarrollar en el marco de los planes con el objetivo de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en las múltiples realidades, situaciones, experiencias, contextos, ..., donde debe ser promovida, exigida y garantizada.
 - Eje 1. Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres
 - Eje 2. Organización social corresponsable
 - Eje 3. Erradicación de la violencia contra las mujeres

Hay que señalar, que la recogida de datos que se menciona en el Plan, se hará de manera desagregada por sexo y siempre desde una perspectiva no binaria.

4. CONTEXTO, ESTRUCTURAS Y PRINCIPIOS PARA EL DESARROLLO DEL IV PLAN DE IGUALDAD de OPORTUNIDADES de LARRABETZU

La vigencia del IV Plan del municipio de Larrabetzu, en coordinación con el II Plan de la Mancomunidad de Txorierri, será de 4 años, el periodo de 2018 a 2021.

Para la puesta en marcha y desarrollo del Plan se cuenta con la coordinación permanente del **Servicio de Igualdad de la Mancomunidad**. Así, este servicio es el responsable del impulso de una gran parte de las acciones definidas, de su impulso y seguimiento, junto con las estructuras que a nivel municipal se desarrollarán en el marco del despliegue del Plan municipal

La Mancomunidad cuenta con una **Comisión de Bienestar Social** donde se abordan las cuestiones relativas a las Políticas de Igualdad y será el espacio de dirección y decisión, junto con el Pleno.

Asimismo, existe un **grupo de trabajo estable** entre las diversas técnicas y técnico de los servicios de Euskara, Intervención socio-comunitaria e Igualdad a nivel de la Mancomunidad, y las diversas personas responsables técnicas las áreas de Cultura de los Ayuntamientos.

A **nivel municipal**, no existe un área de igualdad como tal en la estructura municipal ya que en la actualidad no hay personal técnico propio en el Ayuntamiento y esta función está asignada al Servicio de Igualdad de la Mancomunidad. Sin embargo, el Ayuntamiento de Larrabetzu tiene varias **responsables políticas** para dar seguimiento a la Política de Igualdad a nivel municipal, tanto a nivel del equipo de gobierno como del resto de partidos políticos con representación municipal.

El IV Plan de Igualdad de oportunidades de Larrabetzu, en coordinación con el II Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Txorierri, tiene como finalidad última el logro de la igualdad de mujeres y hombres, y para ello destacan los siguientes **principios rectores** que han estado también en la base del proceso participativo impulsado para la elaboración de los mismos:

Colaboración y coordinación interinstitucional

La propia creación y configuración de la Mancomunidad, no solo en lo referente al impulso de las Políticas de Igualdad, responde a este principio. Además, el desarrollo del IV Plan de Igualdad de oportunidades de Larrabetzu y el recorrido previo del municipio en la implantación de los Planes previos, identifican otras instituciones con las que se va a colaborar. Esto posibilita una implementación de las diversas actuaciones y medidas en consonancia con el resto políticas a nivel de la CAV.

Emakunde, la Diputación Foral de Bizkaia y Eudel son las instituciones de referencia para enmarcar toda la actuación recogida en el IV Plan de Larrabetzu, por lo que se contará con los procesos de trabajo, recursos y herramientas que estas instituciones pongan en marcha y destinen a las administraciones locales.

Colaboración y participación social

Tal y como se ha mencionado para el principio de colaboración interinstitucional, el proceso de elaboración ha sido impulsado desde este principio, ya que ha supuesto un fortalecimiento de esta perspectiva de trabajo participativa con el conjunto de las entidades y organizaciones del municipio, y la ciudadanía interesadas y comprometidas con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio.

Se plantea, además, en relación a las organizaciones existentes en el municipio, la posibilidad de fortalecer este principio a través de consejos de igualdad, o estructuras de trabajo flexibles y abiertas a la participación social.

Presupuesto

El presupuesto dedicado a la implementación de Plan durante el año 2018 es de 13.000 €.

Evaluación y seguimiento

Es una estrategia y principio básico en el Plan, tanto a nivel municipal como de la Mancomunidad. Se ha priorizado una planificación de acciones concretas, realizables y sujetas a posibles modificaciones y ajustes desde un análisis y evaluación periódico de su pertinencia y viabilidad.

5. GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La incorporación de medidas para mejorar la gobernanza como ámbito para el desarrollo de los Planes de igualdad, evidencia que las instituciones, entidades, organizaciones, ..., en el desempeño de sus funciones, inciden de forma central en el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres y por lo tanto es una estrategia imprescindible a tener en cuenta e impulsar. Está también vinculada con la integración de la perspectiva de género o *mainstreaming* de género, una de las estrategias de trabajo recomendadas e impulsadas a nivel internacional y europeo, y que constituye uno de los principios generales que deben regir y orientar la actuación de las instituciones vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal y como se recoge la propia Ley 4/2015.

Para la elaboración del Plan de Igualdad de Larrabetzu, en coordinación con el II Plan de la Mancomunidad, se han analizado a las medidas que se recogen el documento marco del VI Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de la CAE:

- Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.
- Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
- Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
- Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
- Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
- Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
- Integrar el principio de igualdad en la normativa.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
- Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
- Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.
- Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.

De este análisis, tanto desde la Mancomunidad como desde el Ayuntamiento de Larrabetzu, atendiendo a su situación actual y realidad diferenciada en trayectoria, configuración y recursos humanos y materiales disponibles, y conscientes de la importancia de este ámbito en el marco del desarrollo del Plan de Igualdad elaborado, han definido y calendarizado diversas acciones, enmarcadas en objetivos estratégicos y operativos y con indicadores de seguimiento y evaluación de los mismos.

De esta forma se asume el compromiso de la puesta en marcha de acciones que transforman las estructuras y las formas de hacer y gestionar de las propias administraciones como estrategia clave en el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres.

6. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En relación a los Ejes de intervención que se describen en el Plan se han teniendo en cuenta los ejes de intervención establecidos en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, adecuado estos Ejes a la realidad y nivel de competencias y actuación de los diversas organismos que conforman la Mancomunidad de Servicios y el Ayuntamiento.

De forma general, los ejes de intervención desarrollados en el IV Plan responden al siguiente resumen de EJE/PROGRAMA/OBJETIVO ESTRATÉGICO:

EJE 1: CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 1: TOMA DE CONCIENCIA Y EMPODERAMIENTO PERSONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Promover la toma de conciencia y el empoderamiento de las mujeres respecto a su salud, cuerpo y sexualidad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Contribuir a eliminar los estereotipos tradicionales de género en la práctica deportiva.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Favorecer la accesibilidad y movilidad de las mujeres por el espacio público

PROGRAMA 2: AUTONOMÍA ECONÓMICA Y ACCESO A LOS RECURSOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Mejorar el acceso y las condiciones del empleo, así como la promoción profesional de las mujeres.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Promover el empoderamiento de las mujeres que están en situación de mayor vulnerabilidad, precariedad y/o que sufren discriminación múltiple

PROGRAMA 3: IMPULSO DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES Y EL EMPODERAMIENTO COLECTIVO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Impulsar el empoderamiento y la conciencia feminista de las mujeres del tejido asociativo

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Impulsar la participación social y representación de la diversidad de mujeres en cuanto a edad, origen y capacidades.

EJE 2: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

PROGRAMA 4: RECONOCIMIENTO DE LAS TAREAS REPRODUCTIVAS Y DE CUIDADOS Y APOYO A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Impulsar políticas públicas que favorezcan una organización social corresponsable y libre de estereotipos sexistas.

EJE 3: ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 5: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Favorecer la toma de conciencia y compromiso activo de la población del municipio en contra de la violencia machista

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Impulsar un entorno libre de violencia y respetuoso con la diversidad sexual.

PROGRAMA 6: ATENCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Mejorar la atención en materia de violencia machista desde un enfoque integral

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: Favorecer un espacio público seguro para las mujeres.

6.1. EJE 1. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El concepto de empoderamiento de las mujeres se da a conocer en el marco de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la Conferencia Internacional de la Organización de Naciones Unidas de Nairobi aunque cobra relevancia en 1995, en la IV Conferencia sobre las mujeres de esta misma Organización celebrada en Beijing, donde se declara que *“el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz”*

El empoderamiento entendido desde esa clave tiene una dimensión individual y/o personal y una dimensión colectiva. El empoderamiento individual supone la de toma de conciencia sobre la propia situación, acceso y/o mejora a recursos y capacidades para la autonomía e incrementar la capacidad de acción e incidencia a nivel personal. El empoderamiento colectivo, busca ampliar la capacidad de incidencia y movilización con un claro objetivo de transformación de las estructuras que generan y mantienen la desigualdad.

Desde esta perspectiva integral de empoderamiento individual y colectivo se han definido las acciones recogidas en el IV Plan, declarando, además, que para ello es necesario un cambio de valores en la sociedad en su conjunto y que las Políticas de Igualdad impulsadas por las instituciones tiene que fomentar este cambio de valores en sus intervenciones en ámbitos y realidades estratégicas para el logro de la igualdad.

A continuación se recoge la planificación relativa al IV Plan del Municipio de Larrabetzu, en relación a objetivos estratégicos, operativos y acciones para promover el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres, adecuadas a su ámbito de intervención, dada su marco de actuación local y competencias.

6.3. EJE 2. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

La corresponsabilidad supone entender los cuidados y las tareas domésticas como parte del proceso de mantenimiento de la vida (propio y el de otras personas), y por ello como responsabilidad que no puede ser delegada y evitada, con lo que esto implica de reparto equitativo y en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Es un ámbito y perspectiva central para el logro efectivo de la igualdad. Sin embargo, históricamente, y fruto entre otros de la división sexual del trabajo, las tareas domésticas y de cuidados han estado relegadas al ámbito de lo privado, invisible, no contabilizado, ..., y ha sido desarrollado mayoritariamente por las mujeres.

Esta construcción dicotómica de las esferas de la vida y las personas, en algunos casos incluso naturalizada por la socialización tradicional de género: productivo/reproductivo, público/privado, prestigiado/desvalorizado, ...; sigue estructurando el funcionamiento de la sociedad y no posibilitando una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Así, las tareas de cuidados y domésticas no se valoran adecuadamente y quienes las realizan, tanto por mantenimiento personal y/o familiar, como de forma remunerada siguen estando en peores condiciones personales y en muchos casos materiales (tiempo, dinero, salud, ...), para conseguir su plena autonomía y desarrollar proyectos vitales propios.

La corresponsabilidad va más allá de la conciliación ya que busca la transformación de las estructuras sociales y culturales que están en la base de la inequidad y desigualdad entre mujeres y hombres.

Por todo ello es un ámbito de acción e incidencia estratégico a pesar de las dificultades estructurales y sociales para actuar sobre el mismo. Esta dificultad de intervención ha quedado reflejada en el diseño del IV Plan dado que ha sido el eje donde menos acciones se han identificado y planificado.

6.3. EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

La violencia contra las mujeres refleja de forma dramática la situación de desigualdad y de asimetría de poder existente en las relaciones entre mujeres y hombres. Se sustenta en estructuras sociales y culturales que a través de la socialización tradicional de género y los valores y prácticas machistas que existen en la sociedad sigue siendo una realidad, a pesar los avances a favor de la igualdad, tanto normativos como sociales, individuales como colectivos.

Es una realidad que se manifiesta en mujeres de todas las edades, situaciones socio-económicas, culturas, profesiones, niveles culturales,

La violencia machista se enmarca como la más grave vulneración de los derechos humanos de las mujeres, por lo que la lucha por su erradicación debe ser una de las actuaciones fundamentales de las políticas públicas de igualdad y del conjunto de las políticas públicas.

En sus múltiples manifestaciones el abordaje para la erradicación de la violencia machista requiere de una mirada integral e interdisciplinar, además de un compromiso firme de rechazo hacia quien la ejerce, y solidaridad, apoyo y reconocimiento hacia quien la vive y enfrenta.

Las políticas públicas y las políticas de igualdad, desde los diversos niveles de actuación de las diversas administraciones, deben estar encaminadas a intentar poner medios y recursos y generar condiciones para garantizar vidas sin violencia machista.

En la actualidad la Mancomunidad de Txorierri tiene competencias para la atención a través de los Servicios Sociales por lo que este III Plan recoge medidas para ampliar y adecuar la intervención que se realiza. El Ayuntamiento de Larrabetzu, por su parte, tienen capacidad de acción en diversos ámbitos de la prevención y la sensibilización, que se detallan a continuación, buscando incidir en la ciudadanía y el municipio en su conjunto a través de la toma de conciencia y la organización social para el fortalecimiento de actuaciones individuales y colectivas de rechazo e impulso de entornos libres de violencia machista.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Larrabetzu contempla desde su planificación el **principio y la estrategia** de seguimiento y evaluación continua, como se recoge en el ámbito de la gobernanza.

Para ello se elaborará, con la puesta en marcha de los propio Plan, una herramienta de seguimiento para que el **Servicio de Igualdad de la Mancomunidad**, responsable de este seguimiento y evaluación, pueda dar seguimiento a las diversas acciones y medidas que se describen en los Planes y facilitar esta recogida de información a las **estructuras de coordinación y decisión**, tanto a nivel Mancomunidad como municipal, para su análisis, valoración y ajuste, si fuera necesario.

Este análisis se realizará desde las estructuras de coordinación anualmente, según la planificación calendarizada que ya se describe en el plan. Esta evaluación anual no obvia que el seguimiento permanente desde el Servicio de Igualdad posibilita también las modificaciones y adaptación que se requieran para el adecuado desarrollo del plan. En función de la evaluación anual, se realiza la planificación para el siguiente periodo anual

La metodología planteada para el seguimiento y evaluación es tanto cualitativa como cuantitativa. La cuantitativa se basa en el análisis de indicadores, mientras que la cualitativa se basa en la reflexión y valoración participativa sobre si la implementación de las diversas acciones ha respondido al logro de los objetivos para los que se planteaban, qué factores han contribuido a su desarrollo positivamente o negativamente, si requiere de alguna modificación y/o ajuste, ...

En función de la evaluación anual, se realiza la planificación para el siguiente periodo anual.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan, se valorará la posibilidad de realizar una evaluación de la consecución global e impacto de los mismos

8 PLAN DE IGUALDAD DEL MUNICIPIO DE LARRABETZU

GOBERNANZA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Fortalecer y mejorar la planificación, seguimiento y evaluación de las Políticas de Igualdad.

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 1.1. Dar a conocer el IV Plan en todo el Ayuntamiento.	1.1.1. Difundir el IV Plan entre el personal técnico y político del Ayuntamiento	Nº de personas trabajadoras y cargos políticos del Ayuntamiento que conocen el documento del IV Plan	Igualdad MK Udala	✓			
	1.1.2. Realizar una sesión informativa/de presentación para el personal político y técnico del Ayuntamiento	Nº de personas trabajadoras y cargos políticos del Ayuntamiento que solicitan información específica sobre el IV Plan al servicio de igualdad	Igualdad MK Udala	✓			
	1.1.3. Facilitar información y asesoramiento relativo al IV Plan a aquellas áreas y personas que lo soliciten.		Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
Objetivo Operativo 1.2. Realizar el seguimiento y evaluación del IV Plan	1.2.1. Diseñar una herramienta/documento de seguimiento y evaluación del IV Plan	Nº de reuniones mantenidas para la realización del seguimiento, evaluación y Planificación anual	Igualdad MK	✓			
	1.2.2. Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las acciones del Plan y de la programación anual que se presentará en el grupo de trabajo/comisión de igualdad y en el Pleno Municipal.	Nº de participantes en cada reunión Nº de informes anuales de seguimiento	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	1.2.3. Elaborar un informe de evaluación final al acabar el periodo de vigencia del IV Plan que será presentado en la comisión de igualdad y en el pleno municipal.	Informe de evaluación final del IV Plan Nº de presentaciones ante el pleno municipal	Igualdad MK				✓
	1.2.4. Promover la participación de las asociaciones de mujeres y feministas de Larrabetzu en el seguimiento, planificación anual y evaluación del IV Plan.	Nº de acciones reformuladas Nº de personas trabajadoras y cargos políticos que conocen el informe de seguimiento anual y la evaluación final del Plan	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
Objetivo Operativo 1.3. Dar a conocer a la ciudadanía el IV Plan	1.3.1. Elaborar un documento divulgativo del IV Plan	Documento elaborado	Igualdad MK	✓			
	1.3.2. Organizar una sesión de presentación del IV Plan de Igualdad destinado a las asociaciones y organizaciones sociales del municipio.	Nº de entidades sociales y personas que participan en la sesión de presentación	Igualdad MK Udala	✓			
	1.3.3. Difundir el documento divulgativo del IV Plan de Igualdad a través de los medios municipales: revista, página web	Nº de comunicaciones realizadas para la difusión del Plan	Igualdad MK Udala	✓			
Objetivo Operativo 1.4. Crear y poner en funcionamiento una estructura de coordinación/grupo de trabajo/comisión de igualdad para el seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento.	1.4.1. Definir y designar las personas que formarán parte de esta estructura de coordinación/grupo de trabajo/comisión de igualdad	Nº de personas que integran el grupo de trabajo/comisión de igualdad	Igualdad MK Grupo Motor Plan Igualdad	✓			
	1.4.2. Establecer las funciones que va a desarrollar este grupo de trabajo, así como el número de reuniones y la periodicidad de las mismas.	Nº de reuniones mantenidas Nº de participantes en cada reunión	Igualdad MK Grupo Motor Plan Igualdad	✓			
	1.4.3. Garantizar los recursos e información necesarios para la participación de las personas que integran el grupo de trabajo/comisión de igualdad.		Igualdad MK Grupo Motor Plan Igualdad	✓	✓	✓	✓

Objetivo Operativo 1.5. Fortalecer la coordinación interinstitucional en el desarrollo de las políticas de igualdad	1.5.1. Participar en la red de municipios por la igualdad de Eudel – Berdinsarea	Nº de reuniones a las que se asiste Nº de iniciativas en las que se participa	Igualdad MK	✓	✓	✓	✓
	1.5.2 Establecer una coordinación estable con Berdinbidean, servicio de la Diputación de Bizkaia para municipios de menos de 5000 habitantes	Nº de actividades que se impulsan de forma coordinada	Igualdad MK	✓	✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Incorporar la perspectiva de género en la actuación del Ayuntamiento

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 2.1. Incorporar criterios y/o cláusulas de igualdad en los contratos que se realicen desde el Ayuntamiento.	2.1.1. Elaborar un documento normativo que recoja las cláusulas de igualdad obligatorias a incluir en todos los pliegos de contratación: Uso de lenguaje no sexista / recogida de datos desagregados por sexo desde una perspectiva no binaria/ declaración del cumplimiento de la Ley de igualdad, ...	Nº de contratos que han incorporado cláusulas de igualdad Nº y tipo de cláusulas que se han incorporado Nº de consultas atendidas por el servicio de igualdad de la MK	Igualdad MK Secretaria Udala	✓			
	2.1.2. Establecer e incorporar cláusulas específicas y en los diversos tipos de contratos en función de su ámbito de incidencia			✓	✓	✓	✓
	2.1.3. Facilitar el asesoramiento a las distintas áreas para la inclusión de cláusulas de igualdad en la tramitación de contrataciones.				✓	✓	✓
Objetivo Operativo 2.2. Incorporar la perspectiva de género en la normativa local.	2.2.1. Analizar y conocer la normativa local	Nº de normativas evaluadas. Nº de medidas incorporadas Nº de formaciones realizadas y/o en las que se ha participado Nº de personas participantes	Igualdad Mk Igualdad MK Secretaria Igualdad MK	✓			
	2.2.2 Incorporar las adecuaciones correspondientes desde la perspectiva de género				✓	✓	✓
	2.2.3. Facilitar formación y asesoramiento a las distintas áreas para poder incorporar la perspectiva de género en la normativa y ámbito de actuación de su competencia				✓	✓	✓
Objetivo Operativo 2.3. Promover la composición equilibrada de todos los sexos desde una perspectiva no binaria en la representación política y órganos municipales.	2.3.1. Tener en cuenta criterios que promuevan la representación equilibrada en la composición de las comisiones, cargos de libre designación, composición de jurados, tribunales de selección, consejos, órganos de participación, y demás órganos municipales.	Nº de criterios incorporados Nº de actividades con representación municipal equilibrada.	Udala	✓	✓	✓	✓
	2.3.2. Promover una presencia equilibrada de todos los sexos en todos los actos con representación municipal institucional (actos de entrega de premios, comparencias ante medios,...), teniendo en cuenta especialmente la presencia de mujeres en los ámbitos que tradicionalmente están más masculinizados y la presencia de hombres en los ámbitos tradicionalmente más feminizados			✓	✓	✓	✓
Objetivo Operativo 2.4. Incorporar la perspectiva de género en los formularios, estadísticas, estudios e informes realizados y/o	2.4.1. Introducir de forma sistemática la variable sexo desde una perspectiva no binaria en los formularios, encuestas y cualquier otra recogida de datos que se realice a nivel municipal.	Nº de formularios modificados Nº de herramientas y aplicaciones informáticas modificadas	Igualdad MK Udala		✓	✓	✓
	2.4.2. Garantizar la recogida de datos	Nº de informes de la diversas				✓	✓

impulsados por el Ayuntamiento.	incluyendo la variable sexo desde una perspectiva no binaria en todas las memorias anuales e informes desarrollados desde cada área y/o servicios contratados.	áreas que tienen en cuenta datos incluyendo la variable sexo desde una perspectiva no binaria					
	2.4.3. Incluir otras variables en la recogida de información para su posterior análisis y explotación: lugar de origen, edad, ...	Nº de variables incluidas	Udala			✓	✓
Objetivo Operativo 2.5 Incorporar criterios de igualdad en las subvenciones y convenios.	2.5.1. Incluir criterios de valoración en el diseño de las subvenciones y/o convenios de las diferentes áreas de forma que se valoren positivamente actividades e iniciativas que fomenten la superación de estereotipos y roles tradicionales de género, el empoderamiento de las mujeres, la corresponsabilidad y la erradicación de la violencia machista.	Nº de criterios de igualdad incorporados en los convenios y subvenciones Porcentaje de subvenciones y convenios que incorporan criterios de igualdad Porcentaje de memorias justificativas con información Porcentaje de subvenciones y/o convenios que recogen el compromiso del fomento de la igualdad	Igualdad MK Secretaria		✓	✓	✓
	2.5.2. Incluir criterios de valoración en las subvenciones y/o convenios de las diferentes áreas dirigidos a fomentar la representación equilibrada de los diversos sexos desde una perspectiva no binaria en las juntas directivas de las entidades.				✓	✓	✓
	2.5.3. Incluir en las subvenciones y/o convenios la obligación de hacer un uso no sexista del lenguaje y de imágenes no estereotipadas en todas las comunicaciones, publicidad y elementos de difusión de las actividades y programas subvencionados.				✓	✓	✓
	2.5.4. Incluir en las bases de regulación de las subvenciones y/o convenios la progresiva recomendación de presentar las memorias justificativas con información desagregada por sexo, desde una perspectiva no binaria, e información relativa al posible impacto de la actividad en la igualdad				✓	✓	✓
	2.5.5. Evaluar el desarrollo e impacto de la inclusión de los criterios de igualdad en las subvenciones y/o convenios destinadas a las asociaciones			Informe de evaluación			✓
	Objetivo Operativo 2.6. Garantizar un uso de lenguaje e imágenes no sexista.	2.6.1. Facilitar formación y asesoramiento a todo el personal municipal en materia del uso de lenguaje e imágenes no sexistas.	Nº de formaciones realizadas Nº de personas participantes Nº de documentos analizados Nº de modificaciones realizadas Nº de consultas realizadas por el personal del Ayuntamiento al servicio de igualdad de la MK	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓
2.6.2. Revisar y corregir todas las plantillas, formularios, fichas y modelos establecidos a nivel municipal en cada área y/o servicio.		Igualdad MK Udala		✓	✓	✓	✓
2.6.3. Revisar y corregir el uso de imágenes inclusivas y no estereotipadas para los diversos sexos en las publicaciones, carteles, campañas y otras herramientas que se creen tanto en las áreas municipales como en los servicios y recursos municipales subcontratados.		Igualdad MK Udala		✓	✓	✓	✓
2.6.4. Facilitar el asesoramiento a las distintas áreas para que en la redacción de los pliegos, documentos contractuales, resoluciones y demás actos administrativos, se evite y corrija el uso sexista del lenguaje y el uso de imágenes inclusivas y no estereotipadas.		Igualdad MK Udala		✓	✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Sensibilizar e impulsar la formación en materia de igualdad entre el personal municipal y representantes políticos

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 3.1. Impulsar la sensibilización en materia de igualdad entre el personal municipal.	3.1.1. Facilitar una sesión de sensibilización anual dirigida a todo el personal político en materia de igualdad, abordando temáticas diferentes cada año	Nº de personas representantes políticas y de la plantilla municipal participantes en las sesiones Listado de temáticas trabajadas anualmente.	Igualdad MK	✓	✓	✓	✓
	3.1.2. Facilitar una sesión de sensibilización anual a toda la plantilla municipal en materia de igualdad.			✓	✓	✓	✓
Objetivo Operativo 3.2. Dotar de recursos y herramientas en materia de igualdad al personal técnico del Ayuntamiento.	3.2.1. Incluir contenidos en materia de igualdad en los procesos formativos impartidos desde el Ayuntamiento.	Nº de contenidos en materia de igualdad incluidos en los procesos de formación Nº de personas trabajadoras que han recibido formación Nº de formaciones realizadas Nº de consultas atendidas Nº de estudios y/o publicaciones facilitadas Nº de formaciones de otras entidades a las que se acude Nº de personas que acuden a las formaciones de entidades externas	Igualdad Mk Udala	✓	✓	✓	✓
	3.2.2. Realizar formaciones prácticas y específicas vinculadas a las diversas áreas de intervención para la incorporación de criterios de igualdad en su ámbito			✓	✓	✓	✓
	3.2.3. Ofrecer servicio de asesoramiento desde el servicio de igualdad para integrar criterios de igualdad y diversidad en las acciones desarrolladas desde las diversas áreas.			✓	✓	✓	✓
	3.2.4. Facilitar documentación, estudios y publicaciones relevantes en materia de igualdad que permitan impulsar la auto-formación a nivel individual.			✓	✓	✓	✓
	3.2.5. Promover la participación del personal municipal en las ofertas formativas de igualdad ofrecidas por otras entidades y organismos: EMAKUNDE, EUDEL, IVAP...		Udala	✓	✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. Impulsar el desarrollo adecuado de las Políticas de Igualdad del Ayuntamiento.

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 4.1. Fortalecer el impulso de las políticas de igualdad en relación con el resto de políticas municipales.	4.1.1. Incrementar y/o consolidar de forma paulatina el presupuesto destinado al impulso de las Políticas de Igualdad.	Presupuesto anual destinado a las Políticas de Igualdad	Udala	✓	✓	✓	✓
Objetivo Operativo 4.2. Garantizar la viabilidad del servicio de igualdad.	4.2.1. Garantizar recursos humanos especializados y equilibrados para el desarrollo de políticas públicas de igualdad que respondan de forma adecuada a las necesidades del municipio.	Jornadas laborales destinadas al impulso de las Políticas de Igualdad Nº de servicios externos contratados.	MK	✓	✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. Impulsar un entorno laboral que contribuya a la igualdad y libre de acoso sexual y/o sexista

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 5.1. Promover un entorno laboral equitativo y que atiende las necesidades de conciliación laboral, familiar y personal, eliminando las brechas de género y el acoso sexual y sexista.	5.1.1. Realizar un análisis, mediante cuestionarios, de las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal del personal municipal.	Nº de cuestionarios enviados y recibidos Nº de medidas identificadas para mejorar las necesidades de conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal del Ayuntamiento. Nº de formaciones realizadas Nº de personas que asisten a las diferentes formaciones Nº de mejoras y modificaciones	Igualdad MK Udala		✓		
	5.1.2 Valorar las necesidades identificadas y su posibilidad de implantación.				✓		
	5.1.3. Facilitar formación al personal municipal en materia de violencia machista.			✓	✓	✓	✓

	5.1.4. Revisar, adaptar y difundir el protocolo para la prevención del acoso sexual y sexista en el Ayuntamiento.	realizadas en el protocolo para la prevención del acoso sexual y sexista. Nº de personas trabajadoras que conocen este protocolo.					✓	✓
--	---	--	--	--	--	--	---	---

EJE 1. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES y CAMBIO DE VALORES

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Promover la toma de conciencia y el empoderamiento de las mujeres respecto a su salud, cuerpo y sexualidad.

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 1.1. Sensibilizar a las mujeres sobre la importancia del auto-cuidado personal.	1.1.1. Realizar acciones de sensibilización sobre la necesidad del auto-cuidado personal como estrategia para la mejora de la salud y el empoderamiento personal	Nº de acciones realizadas Nº de participantes en las acciones	Igualdad MK Udala	✓	✓		
	1.1.2. Realizar talleres para mujeres en "Gure Etxea" relacionados con el auto-cuidado y el envejecimiento activo	Nº de talleres realizados en el "Gure Etxea". Nº de mujeres participantes	Igualdad MK Udala		✓		
	1.1.3 Impulsar acciones que contribuyan a evitar el aislamiento de las mujeres, especialmente de las de mayor edad	Nº de acciones realizadas Nº de participantes en las acciones					✓
	1.1.4. Promover cauces de comunicación con profesionales de la salud del municipio	Nº de reuniones mantenidas con profesionales de salud Nº de acciones Planteadas conjuntamente	Igualdad MK SS MK Udala		✓	✓	✓
Objetivo Operativo 1.2. Fomentar prácticas de ocio y tiempo libre saludables para las mujeres.	1.2.1. Realizar una aproximación a las estrategias que están utilizando las mujeres de Larrabetzu para el impulso de un ocio y tiempo libre saludable, teniendo en cuenta la perspectiva de la diversidad funcional.	Nº de estrategias identificadas	Igualdad MK Udala				✓
Objetivo Operativo 1.3. Fomentar la práctica deportiva en las mujeres, especialmente en las jóvenes y niñas.	1.3.1. Apoyar acciones que favorezcan la práctica deportiva de jóvenes y niñas.	Nº de acciones realizadas.	Igualdad MK Udala		✓	✓	✓
	1.3.2. Integrar cláusulas en los criterios de valoración de las subvenciones a entidades que promueven actividades deportivas para que favorezcan la participación de mujeres, especialmente en los deportes masculinizados.	Nº de cláusulas incorporadas Nº de entidades que cumplen el requisito de la cláusula.	Igualdad MK Udala		✓	✓	✓
Objetivo Operativo 1.4. Sensibilizar sobre el impacto de los estereotipos y los modelos hegemónicos de belleza.	1.4.1. Dar a conocer, entre las asociaciones y colectivos relevantes del municipio, informaciones y recursos para analizar el impacto de los estereotipos de belleza en la salud, desde una perspectiva de género, y propuestas de intervención ante esta realidad.	Nº de informaciones y recursos difundidos	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	1.4.2. Realizar talleres específicos sobre estereotipos y modelos hegemónicos de belleza dirigidos a niñas y jóvenes	Nº de talleres realizados. Nº de chicas participantes.	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
Objetivo Operativo 1.5. Promover el empoderamiento de las mujeres respecto a su propio cuerpo y sexualidad.	1.5.1. Realizar talleres específicos sobre cuerpo y sexualidad	Nº de talleres realizados. Nº de participantes.	Igualdad MK Udala		✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Contribuir a eliminar los estereotipos tradicionales de género en la práctica deportiva.

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 2.1. Sensibilizar sobre los estereotipos de género en los deportes.	2.1.1. Mantener una coordinación estable con la comisión de coeducación del centro educativo.	Nº de reuniones realizadas	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	2.1.2. Realizar actividades deportivas mixtas abiertas a la ciudadanía donde se promuevan valores igualitarios, colaborativos y participativos.	Nº de actividades deportivas realizadas. Nº de participantes.	Udala			✓	✓
Objetivo Operativo 2.2. Reconocer y visibilizar la práctica deportiva de las mujeres en el municipio.	2.2.1. Realizar acciones positivas y de visibilización que impulsen el deporte femenino	Nº de acciones positivas y de visibilización realizadas.	Igualdad Mk Udala	✓	✓	✓	✓
	2.2.2. Visibilizar a nivel municipal (en prensa local y otros soportes de comunicación) los campeonatos femeninos y/o la participación de las mujeres en actividades deportivas	Nº de apariciones en prensa local y otros MMCC. Nº de actividades difundidas	Igualdad Mk Udala	✓	✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Impulsar una oferta cultural y de ocio municipal libre de estereotipos de género y que atienda a la diversidad.

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 3.1. Impulsar actividades y eventos culturales con contenidos libres de estereotipos sexistas y que visibilicen la diversidad de culturas, razas, etnias, sexual y funcional.	3.1.1. Garantizar una programación cultural específica en torno fechas como 8M, 25N y 28J.	Nº de acciones realizadas Listado de actividades realizadas	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	3.1.2. Garantizar en la programación cultural municipal contenidos relacionados con la defensa de los derechos de las mujeres, la prevención de la violencia machista, la diversidad sexual y cultural.	Nº de eventos con los contenidos relacionados con la defensa de los derechos de las mujeres, la prevención de la violencia machista, la diversidad sexual y cultural Listado de actividades programados			✓	✓	✓
	3.1.3. Garantizar la paridad y la diversidad en las obras en sala <i>Anguleri</i>	Nº de espectáculos que integran la perspectiva de la diversidad.			✓	✓	✓
	3.1.4. Fomentar en la programación de actuaciones y espectáculos infantiles aquellas que tienen en cuenta la transformación de los estereotipos y roles sexistas y visibilicen la diversidad.	Nº de contenidos incluidos en la programación de fiestas desde la perspectiva de la diversidad			✓	✓	✓
	3.1.5. Incorporar en la programación de las fiestas contenidos vinculados a la igualdad, diversidad sexual y/o cultural.				✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. Mejorar el acceso y las condiciones del empleo, así como la promoción profesional de las mujeres.

Objetivos Operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 4.1. Fomentar la contratación de mujeres en el empleo público.	4.1.1 Recibir el asesoramiento de EGAZ para tener en cuenta medidas de acción positiva que faciliten la contratación de mujeres en empleos tradicionalmente masculinizados, en los procesos de contratación del Ayuntamiento que se realicen	Nº de consultas de asesoramiento realizadas	EGAZ Igualdad MK Udala		✓	✓	✓

Objetivo Operativo 4.2. Impulsar procesos de emprendizaje de las mujeres.	4.2.1. Colaborar en la identificación de las características de las mujeres emprendedoras.	Nº necesidades identificadas.	EGAZ Igualdad MK Udala		✓		
	4.2.2. Difundir y conocer la memoria realizada por EGAZ desde la perspectiva de género sobre las características de las mujeres emprendedoras.	Memoria					✓
	4.2.3. Colaborar en la creación de espacios de encuentro para compartir experiencias, capacidades y recursos impulsados por EGAZ	Nº de espacios creados.				✓	✓
Objetivo Operativo 4.3. Mejorar la capacitación y formación de las mujeres.	4.3.1. Colaborar en el seguimiento y evaluación de la inserción laboral de las mujeres que han participado en los programas formativos para el empleo de EGAZ del municipio.	Nº de mujeres participantes	EGAZ Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
Objetivo Operativo 4.4. Sensibilizar a los agentes socioeconómicos del MK y de Larrabetzu sobre la importancia de promover la igualdad en el ámbito laboral.	4.4.1. Conocer las guías y protocolos de y medidas de acción positiva, facilitadas por EGAZ, a tener en cuenta para mejorar la situación de las mujeres y fomentar su contratación.	Nº de guías y protocolos distribuidas Nº de empresas de MK y Larrabetzu que implementan acciones específicas.	EGAZ Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	4.4.2. Conocer la información facilitada por EGAZ a las empresas sobre el fomento de la igualdad y no violencia contra las mujeres	Nº de informaciones facilitadas	EGAZ Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. Promover el empoderamiento de las mujeres que están en situación de mayor vulnerabilidad, precariedad y/o que sufren discriminación múltiple

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 5.1. Impulsar recursos sociales que promuevan la autonomía personal y el empoderamiento de las mujeres.	5.1.1. Identificar los recursos disponibles y valorar el grado de atención y estrategias de empoderamiento que impulsan	Nº de recursos identificados.	Igualdad MK SS MK Udala	✓	✓		
	5.1.2. Establecer la prioridad en el acceso a talleres, cursos y actividades organizados por la mancomunidad y/o el Ayuntamientos para las mujeres víctimas de violencia de género o de discriminación múltiple.	Nº de mujeres con alguna situación de mayor vulnerabilidad y/o precariedad que participa en los cursos y actividades del Ayuntamiento	Igualdad MK SS MK Udala	✓	✓	✓	✓
Objetivo Operativo 5.2. Facilitar la participación de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad y/o que sufren discriminación múltiple que acuden a los servicios sociales en otros espacios comunitarios del municipio (asociaciones socio-culturales, deportivas, talleres, ...)	5.2.1 Facilitar información sobre los recursos asociativos y culturales existentes en el municipio a las mujeres que acuden a los servicios sociales.	Nº de actividades y colectivos con los que se establece alguna coordinación y/o derivación	Igualdad MK SS MK Udala		✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6. Impulsar el empoderamiento y la conciencia feminista de las mujeres del tejido asociativo de Larrabetzu.

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 6.1. Impulsar el trabajo coordinado con las asociaciones feministas y de mujeres de Larrabetzu.	6.1.1 Establecer un calendario de reuniones estables	Nº de reuniones y calendario anual	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	6.1.2 Proponer la participación de las asociaciones de mujeres y feministas en otros espacios participativos impulsados por el Ayuntamiento.	Nº de participaciones de las asociaciones en otros espacios.		✓	✓	✓	✓
Objetivo Operativo 6.2. Fortalecer el programa de empoderamiento para mujeres.	6.2.1. Consolidar y/o incrementar la partida presupuestaria para los talleres de empoderamiento impulsados desde igualdad.	Porcentaje de presupuesto destinado al empoderamiento.	Igualdad MK Udala	✓	✓		
Objetivo Operativo 6.3. Sensibilizar sobre la importancia del empoderamiento y la eliminación de roles y estereotipos sexistas en las acciones desarrolladas por el tejido asociativo del municipio.	6.3.1. Ofrecer charlas dirigidas a las asociaciones para sensibilizar y reflexionar sobre estas temáticas	Nº de charlas realizadas Nº de asociaciones asistentes Listado de temáticas	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	6.3.2. Identificar organizaciones y asociaciones de Larrabetzu que quieran desarrollar acciones específicas en esta materia en su propia organización y en sus acciones de cara a la ciudadanía.	Nº de asociaciones que implementan acciones para el impulso del empoderamiento de las mujeres y la eliminación de estereotipos sexistas.	Igualdad MK Udala		✓	✓	✓
Objetivo Operativo 6.4 Dar a conocer las principales demandas y reivindicaciones feministas entre las organizaciones sociales del municipio	6.4.2. Realizar acciones de sensibilización abiertas a toda la ciudadanía y movimiento asociativo entorno a los días mas relevantes.	Nº de acciones realizadas	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7. Impulsar la participación social y representación de la diversidad de mujeres en cuanto a edad, origen y capacidades.

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 7.1. Favorecer la participación social de las mujeres de edades diferentes, inmigrantes y con diversidad funcional.	7.1.1. Realizar acciones de sensibilización vinculadas a la igualdad desde la perspectiva de la diversidad.	Nº de acciones de sensibilización impulsadas Nº de mujeres en relación a su de edades, origen y diversidad funcional que participa en actividades.	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	7.1.2. Apoyar la creación de grupos de mujeres y feministas, con especial atención de las mujeres jóvenes.	Nº colectivos apoyados Nº de mujeres jóvenes vinculadas a los diversos colectivos.	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	7.1.3. Realizar talleres específicos en materia de igualdad para mujeres jóvenes.	Nº de talleres realizados específicamente con chicas jóvenes.		Igualdad MK	✓	✓	✓
	7.1.4. Mantener el servicio de apoyo al cuidado de niños y niñas, adaptado a las diferentes edades, para el desarrollo de las diversas actividades sociales que se impulsan desde el Ayuntamiento	Nº de actividades que cuentan con servicio de apoyo al cuidado.	Udala	✓	✓	✓	✓

Objetivo Operativo 7.2. Impulsar la representación de mujeres teniendo en cuenta su diversidad en los espacios de decisión de las asociaciones.	7.2.1. Apoyar a las entidades a implementar criterios que promuevan cuotas de representación de mujeres más equilibradas en sus juntas u órganos de decisión	Nº de asociaciones con juntas directivas y cargos de representación equilibradas. Nº de acciones de información y formación realizadas	Igualdad MK Secretaría Udala		✓	✓	✓
Objetivo Operativo 7.3. Favorecer la representación de mujeres en los espacios de participación y jurados populares del municipio	7.3.1 Dar seguimiento a los criterios establecidos desde el Ayuntamiento para fomentar una cuota de representación equilibrada de diversos sexos equilibrada en espacios de participación y jurados populares	Nº de actos en los que se incorporan criterios Nº de mujeres en espacios de participación y jurados.			✓	✓	✓

EJE II: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Impulsar políticas públicas que favorezcan una organización social corresponsable y libre de estereotipos sexistas.

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 1.1. Fomentar la corresponsabilidad incorporando a los hombres a las tareas de cuidado.	1.1.1. Realizar talleres dirigidos a hombres sobre nuevas masculinidades y su compromiso en el impulso de la igualdad	Nº de talleres realizados. Nº de participantes	Igualdad MK Udala		✓	✓	✓
	1.1.2. Realizar talleres mixtos de corresponsabilidad en el desempeño de las tareas de cuidados	Nº de talleres realizados Nº de participantes	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
Objetivo Operativo 1.2 Impulsar la visibilización y el reconocimiento de las tareas reproductivas y de cuidados	1.2.1. Teniendo en cuenta las edades de las y los menores, ofrecer o fortalecer los servicios de cuidado: aulas para hacer los deberes, abrir el patio de la escuela fuera del horario escolar, ludoteca, servicio de guardería...	Nº de acciones realizadas y nº de participantes.	Igualdad MK Udala			✓	
	1.2.2 Identificar los espacios más importantes del municipio desde la perspectiva del cuidado para poder proponer mejoras.	Nº de espacios identificados y propuestas realizadas				✓	

EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Favorecer la toma de conciencia y compromiso activo de la población del municipio en contra de la violencia machista

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 1.1. Sensibilizar a la ciudadanía sobre la violencia machista como realidad que enfrentan muchas mujeres en Larrabetzu y la responsabilidad colectiva de dar una respuesta frente a ella.	1.1.1. Impartir talleres de sensibilización a entidades del tejido social de Larrabetzu.	Nº de talleres realizados Nº de asociaciones participantes. Nº de personas participantes	Igualdad MK Udala		✓	✓	✓
	1.1.2. Elaborar y poner en marcha una estrategia de comunicación sobre la violencia machista con los medios de comunicación locales y soportes los informativos municipales.	Nº de acciones programadas.	Igualdad MK Udala	✓			
	1.1.3. Apoyar las iniciativas locales que promuevan la toma de conciencia colectiva y las acciones de rechazo frente a la violencia machista.	Nº de iniciativas locales que denuncian la violencia machista.	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Impulsar en el municipio un entorno libre de violencia y respetuoso con la diversidad sexual.

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 2.1. Promover la coeducación y el trabajo para la erradicación de la violencia machista en el centro educativo del municipio y con la comunidad educativa en su conjunto: alumnado, profesorado, AMPAS.	2.1.1. Realizar acciones específicas en centros educativos (8M, 25N, 17 Mayo)	Nº de acciones realizadas en el centro educativo.	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	2.1.2. Mantener la mesa de coordinación permanente con el centro educativo	Nº de reuniones mantenidas. Nº participantes		✓	✓	✓	✓
Objetivo Operativo 2.2. Prevenir la violencia machista en las relaciones afectivo-sexuales, especialmente entre la población joven	2.2.1. Impulsar el programa Beldur Barik entre las personas jóvenes	Nº de acciones de difusión realizadas	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	2.2.2. Realizar talleres de empoderamiento para chicas jóvenes	Nº de chicas jóvenes participantes en los talleres.		✓	✓	✓	✓
	2.2.3. Realizar talleres de desempoderamiento para chicos	Nº de chicos jóvenes participantes en los talleres.			✓	✓	✓
Objetivo Operativo 2.3. Promover espacios seguros y libres de agresiones sexistas, homófobas, lesbófobas, transbófobas, en las actividades culturales, de ocio y festivas que se desarrollen en el municipio.	2.3.1. Impulsar una campaña específica de sensibilización en fiestas atendiendo prioritariamente a la realidad identificada por las chicas jóvenes.	Nº de acciones desarrolladas y participantes	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 2.4. Visibilizar la diversidad sexual y contribuir a eliminar los prejuicios relativos a las opciones sexuales.	2.4.1. Revisar y adecuar las imágenes de las campañas que el Ayuntamiento dirige a la ciudadanía.	Nº de imágenes que incorporan criterios de diversidad sexual.	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	2.4.2. Realizar acciones los días significativos como 26 abril, 17 mayo, 28 junio.	Nº de acciones realizadas. Nº de participantes	Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	2.4.3. Mantener e incrementar las referencias en la Biblioteca con esta temática.	Nº de recursos bibliográficos en materia de diversidad sexual.	Udala	✓	✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Mejorar la atención en materia de violencia machista desde un enfoque integral

Objetivos Operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 3.1. Ofrecer un modelo de atención y acompañamiento integral para las mujeres víctimas de violencia machista.	3.1.1. Garantizar el cumplimiento del protocolo municipal de respuesta ante una agresión o violencia machista	Nº de acciones realizadas de forma coordinada según el protocolo.	Udala Igualdad MK	✓	✓	✓	✓
	3.1.2. Difundir de forma estable los recursos existentes favoreciendo su accesibilidad para todas las mujeres	Nº de herramientas de difusión puestas en marcha		✓	✓	✓	✓

Objetivo Operativo 3.2. Ampliar la intervención en materia de violencia machista.	3.2.1. Colaborar en el establecimiento de nuevos cauces de coordinación interinstitucional para la atención coordinada con otros agentes de la MK: servicios sociales (Trabajadoras sociales, EISE), Igualdad, Centros Educativos, servicios sanitarios,....	Nº de espacios de coordinación impulsados Agentes participantes Nº de acciones y/o estrategias coordinadas impulsadas	SS MK Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓
	3.2.2. Conocer las medidas y pautas elaboradas por los SS de la MK para casos de violencia sexual y mutilación genital femenina.	Nº de medidas y pautas elaboradas	SS MK Igualdad MK Udala			✓	✓
	3.2.3. Colaborar en el impulso de la incorporando a los hijos e hijas de las mujeres víctimas de esta violencia en la intervención social integral.	Nº de hijos/as beneficiarios/as de diversos recursos y/o servicios comunitarios.	SS MK Igualdad MK Udala	✓	✓	✓	✓

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. Favorecer un espacio público seguro para las mujeres.

Objetivos operativos	Acciones	Indicadores	Responsables	Calendario			
				2018	2019	2020	2021
Objetivo Operativo 4.1. Consolidar el análisis desde la perspectiva de género del espacio en Larrabetzu, atendiendo especialmente a los puntos que crean inseguridad y restan movilidad a las mujeres.	4.1.1. Identificar de forma permanente y/o cuando se Planifiquen intervenciones urbanísticas determinadas el análisis del espacio desde la perspectiva de género	Nº de espacios en donde se ha realizado una intervención.	Udala Igualdad MK	✓	✓	✓	✓