

II Plan de Igualdad para la Igualdad de Mujeres y Hombres



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

1er INFORME DE SEGUIMIENTO

Febrero 2022- Marzo 2023

Índice

- 1. INTRODUCCIÓN..... 1
- 2. RESUMEN DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (FEBRERO 2022-MARZO 2023) 3
- 3. MEMORIA DEL ÁMBITO DEL BUEN GOBIERNO 2
 - L1. COMPROMISO POR LA IGUALDAD 2
 - L2. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 8
 - L3. GESTIÓN IGUALITARIA DEL PERSONAL 10
- 4. MEMORIA DEL ÁMBITO DE COMUNICACIÓN 11
 - L4. COMUNICACIÓN INTERNA 11
 - L5. COMUNICACIÓN EXTERNA..... 12
- 5. MEMORIA DEL ÁMBITO DE IMPACTO SOCIAL 14
 - L6. EMPODERAMIENTO COLECTIVO Y SOCIAL DE LAS MUJERES..... 14
 - L7. VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES..... 15

1. INTRODUCCIÓN

En enero del 2022, la Mesa de Juntas Generales de Bizkaia (en adelante JJGG) aprobó el II Plan de Igualdad para la igualdad de Mujeres y Hombres de esta institución, que abarca un periodo de 4 años, hasta el 2025.

El presente documento recoge la información relativa al seguimiento del desarrollo de esta planificación correspondiente a un primer periodo de ejecución del II Plan. Si bien esta previsto la realización y seguimiento de planes operativos anuales, en este caso el periodo abarca un trimestre de trabajo más porque la actual legislatura finaliza la primera semana de abril. Por tanto, se ha considerado más pertinente ampliar este periodo para que el actual Equipo de Igualdad finalice su labor de seguimiento de esta primera etapa del II Plan.

En el siguiente apartado se muestra una tabla a modo de resumen del grado de implementación de las distintas acciones previstas para el 2022 y primer trimestre del 2023. Así se puede ver que el desarrollo de acciones previstas tiene un porcentaje alto de consecución.

El tercer apartado hace referencia a la información recogida para valorar el ámbito de Buen Gobierno. En este caso destaca como logro el trabajo realizado para avanzar en el compromiso por la igualdad, sobre todo en lo referente al fortalecimiento del Equipo de Igualdad y al impulso de acciones de sensibilización y formación dirigidas tanto al personal laboral como a los grupos junteros. También se tiene en cuenta la relevancia de la paridad a la hora de conformar las Comisiones pero aún se mantiene cierto grado de reproducción de roles y estereotipos de género en algunas de ellas.

Otra línea del ámbito de Buen Gobierno es seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género, así, se ha podido identificar que es un tema de interés para el Equipo de Igualdad y se han dado pasos importantes en la valoración de los informes de impacto de género en la normativa y como no en el ámbito de la contratación pública. Como reto pendiente se identifica el avanzar en la realización del análisis de género de los datos que se recogen desagregados por sexo.

Por último, en la gestión igualitaria del personal, señalar que para este ejercicio sobre todo estaban previstas acciones relacionadas con el impulso de un entorno libre de violencia machista, difundiendo entre el personal el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo existente en la institución y elaborando una serie de recomendaciones y buenas prácticas para prevenir y actuar frente a las distintas manifestaciones de la violencia machista en el entorno de los grupos junteros que ha quedado pendiente de realizar aunque existe un interés por impulsarlo.

El cuarto apartado recoge la información relativa al ámbito de la Comunicación interna y externa, donde se mantiene el compromiso por la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista y la visibilización de cara a la ciudadanía de todas las iniciativas de igualdad impulsadas.

En el último apartado, el correspondiente al ámbito de impacto social, recoge el grado de consecución de acciones relativas a visibilizar y reconocer el aporte de las mujeres en la historia, cultura y ámbito político de Bizkaia así como el reconocimiento de los logros del feminismo y otras iniciativas para mostrar el rechazo contundente a la violencia machista.

Así se puede ver el esfuerzo realizado por JJGG para impulsar acciones diferentes para reconocer el aporte de las mujeres. Para visibilizar las mujeres en el ámbito político se viene realizando anualmente en torno al 8 de marzo las Asambleas de mujeres electas. También se han impulsado unas jornadas para visibilizar y reconocer el aporte de las mujeres en la cultura y también exposiciones de mujeres artísticas.

Actualmente está en marcha una iniciativa para reconocer el aporte de las mujeres en el ámbito industrial, con una exposición y la edición de un libro. Cabe destacar que en esta última iniciativa se ha tenido en cuenta al colectivo de mujeres mayores de la Encartaciones dándoles la oportunidad de contar su relato a jóvenes de su territorio y visibilizándolo en las Redes sociales.

También se realizó una declaración institucional el 28 de junio reivindicando el derecho a la convivencia desde la diversidad afectivo-sexual y de género.

Para finalizar, dentro del ámbito de la violencia machista se han realizado las acciones correspondientes a mostrar el rechazo contundente frente a la misma pero han quedado pendiente la realización de alguna acción específica de cara a la ciudadanía.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la valoración de la implementación de este primer periodo del II Plan de Igualdad, es positiva, si bien quedan aspectos por mejorar. Hay que reconocer los avances para poder mantenerlos e identificar los desafíos pendientes para continuar mejorando en la incorporación de la igualdad en las JJGG.

2. RESUMEN DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (FEBRERO 2022-MARZO 2023)

La siguiente tabla pretende facilitar tener una visión general del conjunto de acciones previstas para el 2022 y primer trimestre del 2023 y el porcentaje de consecución de estas acciones. Así, se observa que un porcentaje alto de objetivos, casi el 60%, ha realizado la totalidad de las acciones previstas.

ÁMBITO	LÍNEAS DE ACCIÓN	OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD	Nº TOTAL ACCIONES	2022-marzo 2023	% de realización
BUEN GOBIERNO	L1. Compromiso por la igualdad	1.1. Fortalecer el Equipo de Igualdad	6	6	100%
		1.2. Incrementar la sensibilización y la formación en igualdad a los grupos junteros y al personal	3	2	67%
		1.3. Promover la representación paritaria de en los órganos de gobierno y otras estructuras políticas	3	2	67%
	L2. Integración de la perspectiva de género	2.1. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos generales de las JJGG	1	1	100%
		2.2. Favorecer la integración de la perspectiva de género en la recogida de datos, elaboración de estudios, memorias y estadísticas y en la contratación pública	4	2	50%
		2.3. Favorecer la integración del principio de igualdad en la normativa de las JJGG	4	3	75%
	L3. Gestión igualitaria del personal	3.2. Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar	1	---	100%
		3.4. Impulsar un entorno laboral libre de violencia machista	2	1	50%
	COMUNICACIÓN	L4. Comunicación interna	4.1. Realizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje e imágenes en documentos, informes, comunicaciones, etc.	2	2
4.2. Difundir las acciones y contenidos en materia de igualdad entre el personal y los grupos junteros			5	3	60%
L5. Comunicación externa		5.1. Visibilizar el compromiso por la igualdad de la institución	2	2	100%
		5.2. Realizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje e imágenes en las noticias, informes, carteles, etc. difundidas a la ciudadanía	2	2	100%
		5.3. Integrar la perspectiva de género en las noticias, notas de prensa y comunicaciones públicas	1	1	100%
IMPACTO SOCIAL		L6. Empoderamiento colectivo y social de las mujeres	6.1. Impulsar el reconocimiento del aporte de las mujeres en la historia, cultura y sociedad de Bizkaia	4	4
	6.2. Impulsar el reconocimiento del feminismo en los logros alcanzados en materia de igualdad y la visibilización de la diversidad sexual		3	3	100%
	L7. Violencia machista contra las mujeres	7.1. Visibilizar el rechazo contundente de la institución ante la violencia machista	2	2	100%
		7.2. Impulsar la prevención de la violencia machista mediante la sensibilización y la toma de conciencia	2	1	50%

3. MEMORIA DEL ÁMBITO DEL BUEN GOBIERNO

L1. COMPROMISO POR LA IGUALDAD

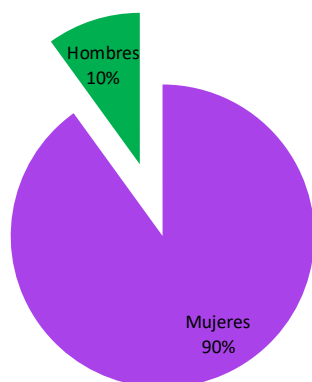
Objetivo 1.1. Fortalecer el Equipo de Igualdad

	Acciones	Estado
1	Asignar un presupuesto anual al II Plan de Igualdad que garantice el desarrollo de las acciones planteadas en los planes operativos	Realizada
2	Diseñar e implementar anualmente un plan operativo y un sistema de seguimiento del II Plan de Igualdad	Realizada
3	Mantener reuniones periódicas del Equipo de Igualdad encaminadas a realizar el seguimiento del II Plan y coordinar la ejecución de las acciones y estrategias planteadas en el mismo	Realizada
4	Diseñar e implementar un sistema de evaluación anual del trabajo desarrollado por el Equipo de Igualdad, así como el grado de incidencia en la institución	Realizada
5	Establecer las funciones del Equipo de Igualdad y darlas a conocer a los grupos junteros y al personal	Realizada
6	Recomendar a los grupos junteros que incorporen en sus reuniones, informaciones referentes a la actividad del Equipo de Igualdad	Realizada

Uno de los logros de este periodo ha sido el fortalecimiento del Equipo de Igualdad lo que ha hecho que se avance en el compromiso por la igualdad. El Equipo se ha reunido trimestralmente, impulsando la implementación de las acciones del II Plan y valorando el seguimiento de las mismas y además, han transmitido a sus respectivos grupos políticos informaciones en materia de igualdad y han animado a participar en las acciones.

Además el Equipo valora de forma positiva especialmente el trabajo llevado a cabo, los debates que se plantean, los aprendizajes y el buen clima de las sesiones.

Composición del Equipo de Igualdad



En el equipo de Igualdad participan 10 personas, siendo el 50% personal político (representantes de todos los grupos junteros). Solo un hombre, representante de grupo político, participa en el grupo.

Este equipo mantiene periodicidad en sus reuniones. Entre enero del 2022 y marzo de 2023 se ha reunido en 6 ocasiones.

- Encuentros en el 2002: Enero (2), Junio y Octubre
- Encuentros hasta marzo del 2023: Enero y Marzo.

En estas sesiones, además de impulsar algunas de las acciones del II Plan, también se definieron las funciones del Equipo de Igualdad y se ha realizado el seguimiento y valoración de la planificación prevista.

Las funciones establecidas fueron las siguientes:

- Impulsar y coordinar la implementación y el seguimiento del II Plan de Igualdad**
- ✓ Coordinando la ejecución de las acciones del II Plan de Igualdad.
 - ✓ Contrastando y validando las herramientas utilizadas para el seguimiento y la evaluación.
 - ✓ Realizando el seguimiento de las acciones e identificando los elementos que ayudan y dificultan el avance del II Plan de Igualdad.
- Ser referentes en materia de igualdad al interior de las Juntas Generales de Bizkaia**
- ✓ Difundiendo las acciones previstas, así como materiales y otras iniciativas en materia de igualdad.
 - ✓ Promoviendo la participación del personal y de los grupos junteros en el II Plan de Igualdad.
 - ✓ Elaborando recomendaciones dirigidas a los grupos junteros.
 - ✓ Recogiendo las inquietudes y demandas de cada grupo juntero para valorarlas en el Equipo de Igualdad.

Se valora positivamente que todos los grupos junteros han informado e incluido en sus reuniones contenidos sobre lo tratado en el Equipo de Igualdad. A continuación se muestran los temas que los diferentes grupos han abordado en sus reuniones internas:

- Conciliación.
- Visibilidad de las mujeres en el espacio público.
- Violencia de género.
- Mujeres y memoria histórica.
- Transversalización del género en la política.
- Las jornadas que se impulsan, los documentos que se presentan.
- La información de cada una de las reuniones del Equipo de Igualdad.
- Puesta en común del trabajo de aportación al II Plan.
- Involucración del grupo para participación en Conversando.

Por último destacar que tal como estaba previsto se ha dotado del presupuesto necesario al II Plan facilitando para ello el importe correspondiente a las acciones y garantizando las horas de trabajo necesarias por parte del personal de la plantilla para su consecución. La tabla muestra los gastos relacionados directamente con igualdad y también se realiza una valoración de las horas de trabajo dedicadas por el personal a acciones de igualdad.

Gastos 2022	54.869,66 €
Horas dedicadas por la plantilla	5.000,00 € aprox.
Total Presupuesto para Igualdad en 2022	59.869,66 €

Teniendo en cuenta que el presupuesto general de las JJGG para el 2022, 9.827.937,55 €, el porcentaje destinado a igualdad es del 0,61%.

Objetivo 1.2. Incrementar la sensibilización y la formación en igualdad al a los grupos junteros y al personal

Acciones	ESTADO
7 Realizar una actividad "Conversando" al trimestre	Realizada
8 Realizar una formación sobre cómo integrar la perspectiva de género en los presupuestos	NO realizada
9 Realizar una sesión participativa para preparar la actividad Conversando de primer trimestre 2023	Realizada

Este compromiso por la igualdad también se ha percibido en el impulso de acciones de sensibilización y formación. Se han realizado dos Conversando, uno en el mes de septiembre del 2022 y otro en el mes de marzo del 2023. Cabe destacar que previo a esta última actividad de marzo, se realizó una jornada participativa en el mes de enero con mujeres junteras de diferentes legislaturas con el fin de preparar los contenidos del Conversando.

No se ha realizado la formación sobre cómo integrar la perspectiva de género en los presupuestos por problemas de agenda, pero sí está previsto que su ejecución sea en este año 2023.

Las acciones **Conversando**, cuentan con una alta valoración de las personas que participan en las mismas, tal y como se muestra en las gráficas siguientes.

El Equipo de Igualdad da relevancia a esta iniciativa como medio para sensibilizar y formar en materia de igualdad tanto a personal laboral como a personal político, además valora especialmente el que sea un espacio mixto (personas trabajadoras y grupos junteros) para compartir reflexiones y debates. Otro aspecto a destacar es que el Equipo de Igualdad considera como reto el aumentar la participación en este espacio formativo dada la capacidad transformadora del mismo en avanzar en igualdad. Otro desafío que se plantea es una mayor implicación de los hombres en los temas de igualdad.

A continuación se muestran algunas informaciones de interés sobre esta actividad:

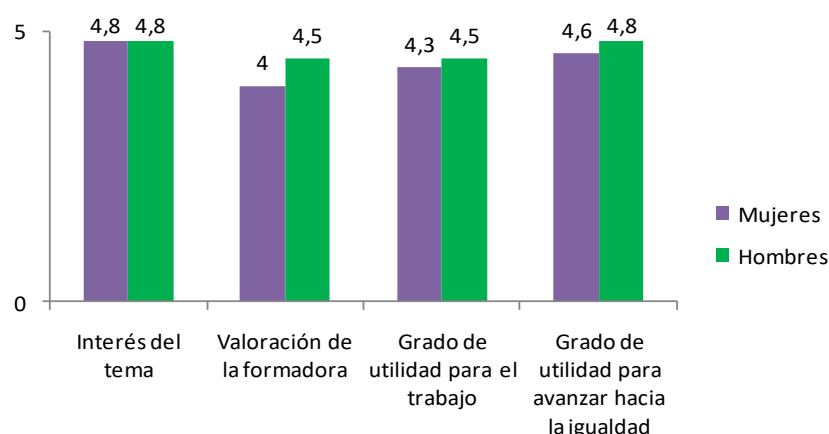
📍 **CONVERSANDO, 23 septiembre 2022:**

Consistió en una formación de dos horas sobre la Modificación de la Ley Vasca de Igualdad, impartida por la consultora Abella Legal. En dicha sesión participaron en total 14 personas y había una representación equilibrada de mujeres y hombres.

La tabla muestra información más detallada sobre la participación obtenida mediante los cuestionarios de valoración.

Conversando Sept. 2022	Grupo junteros	Personas trabajadoras
Mujeres	1	5
Hombres	5	1
TOTAL	6	6

La valoración de la sesión fue alta y no se encuentran diferencias significativas de género.

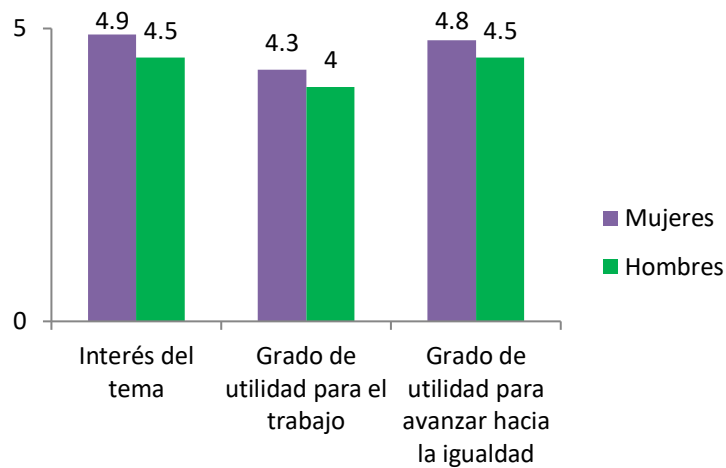


📌 **CONVERSANDO, 10 marzo 2023 y Sesión participativa previa con mujeres junteras:**

Para preparar esta actividad previamente se organizó una jornada de carácter participativo el 11 de enero, en la sede de Bilbao de las Juntas Generales de Bizkaia. En esta sesión participaron 13 mujeres junteras de diferentes legislaturas, abarcando el ámbito temporal el periodo desde la VI legislatura a la actual. Se juntaron mujeres que representaban todas las sensibilidades políticas, a excepción de las del grupo Mixto, PP Bizkaia por problemas de comunicación del evento. Dicha sesión fue de gran valor y se elaboró el documento base para la actividad Conversando de marzo del 2023.

Conversando Marzo 2023	Grupo junteros	Personas trabajadoras
Mujeres	9	6
Hombres	2	---
TOTAL	11	6

La valoración de la sesión fue alta y no se encuentran diferencias significativas de género en las respuestas, aunque sí en la participación, ya que en esta segunda sesión, la participación de hombres fue muy reducida.



Objetivo 1.3. Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y otras estructuras políticas

	Acciones	ESTADO
10	Recoger datos desagregados por sexo y analizar con perspectiva de género la conformación de las Comisiones, órganos de gobierno y representaciones institucionales	Realizada
11	Realizar análisis de género e identificar aspectos que favorecen y dificultan la paridad	Realizada
12	Diseñar acciones positivas y realizar recomendaciones a los grupos junteros	NO realizada

De acuerdo con la información recibida las comisiones son paritarias (rango entre 60-40) en todos los casos, excepto en tres de ellas donde hay mayor porcentaje de mujeres, como son la Comisión de Empleo, Servicios sociales (ámbito tradicionalmente feminizado) y la Comisión de Estatutos.

Las Comisiones donde menor participación de mujeres hay están relacionadas con ámbitos tradicionalmente masculinizados como son las infraestructuras, el transporte y economía y finanzas.

Comisión	% Mujeres	Presidencia
INSTITUCIONAL, BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA	60%	M
SOSTENIBILIDAD Y MEDIO NATURAL	40%	M
EMPLEO, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD	67%	M
HACIENDA Y FINANZAS	40%	
EUSKERA, CULTURA Y DEPORTE	47%	M
INFRAESTRUCTURAS Y DESARROLLO TERRITORIAL	40%	
TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE	40%	
PROMOCIÓN ECONÓMICA	40%	
ACCIÓN SOCIAL	80%	M
ESTATUTO DEL APODERADO Y DE LA APODERADA	80%	
REGLAMENTO Y GOBIERNO	47%	M
PETICIONES Y RELACIONES CON LA CIUDADANÍA	47%	

Respecto a las presidencias de las comisiones, hay una representación paritaria siendo el 50% de las comisiones presididas por mujeres. En las Comisiones más masculinizadas, solamente en una nos encontramos que está presidida por una mujer.

Siguiendo con el análisis de los cargos, se observa que se mantienen estereotipos de género en tres Comisiones, la de Acción Social, donde los 3 cargos son mujeres y en las Comisiones de Infraestructuras y Transporte donde todos los cargos son hombres. En la Comisión en la que solo existe un cargo, este es ocupado por un hombre. Para terminar con el análisis de los cargos, se observa que las presidencias y vicepresidencias están ocupadas de forma paritaria, sin embargo, en las secretarías, hay más presencia de hombres.

4 de 5 grupos han manifestado que realizan un análisis de género de las comisiones y que tienen en cuenta que la comisión sea paritaria a la hora de decidir qué persona participará en las comisiones.

Los grupos junteros han identificado una batería de elementos que facilitan esa participación paritaria y otro listado de elementos que la dificultan.

FACILITA	DIFICULTA
<ul style="list-style-type: none"> • La obligatoriedad de las listas paritarias • Tomar compromisos para que sean paritarias • Composición paritaria inicial de las comisiones • La sensibilización y compromiso del grupo juntero • Reuniones, comunicación y rendición de cuentas ante comisión de igualdad y otros organismos • La puesta en común de los temas y trabajo de comisiones • Realizar el análisis al elaborar las listas • Flexibilidad a la hora de sustituir a otras personas • Tener dedicación plena 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de componentes del grupo • Conocimiento de la materia • Poco tiempo entre convocatoria y comisión • La especialización por temas • Dinámica interna de elecciones • Nombrar Portavocía • (no) Disponibilidad de tiempo

De momento no se han diseñado acciones positivas ni recomendaciones para realizar a los grupos junteros de forma que se puedan incorporar más mujeres a comisiones relacionadas con ámbitos masculinizados (infraestructuras y transportes) y hombres a comisiones en donde tradicionalmente hay mayor presencia de mujeres (ámbito social).

L2. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo 2.1. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos generales de las JJGG

	Acciones	ESTADO
13	Adaptar los presupuestos generales de las JJGG del 2023 Incluyendo la perspectiva de género	En proceso

Si bien no se ha realizado esta actividad, se recoge que desde algunos grupos junteros se han realizado propuestas para adaptar los presupuestos de las Juntas Generales incluyendo la perspectiva de género. Esta acción se planteaba realizarla tras la formación prevista en el apartado anterior y que ha sido aplazada hasta el tercer trimestre del 2023. Por ello, queda pendiente para el próximo ejercicio.

Objetivo 2.2. Favorecer la integración de la perspectiva de género en la recogida de datos, elaboración de estudios, memorias y estadísticas y en los procesos de contratación pública

	Acciones	ESTADO
14	Recoger datos desagregados por sexo en las memorias y actividades impulsadas por la institución e integrar la perspectiva de género en el análisis cualitativo de estos datos	Realizada
15	Incorporar una variable de interés (además de la variable sexo)	NO realizada
16	Mantener las cláusulas sociales y de igualdad en las contrataciones teniendo en cuenta las directrices señalas por EMAKUNDE	Realizada
17	Incorporar en las contrataciones la obligación de las empresas adjudicatarias de elaborar un Plan de Igualdad, contemplando medidas sancionadoras en caso de incumplimiento de esta condición especial de ejecución	NO realizada

Se sigue avanzando en la recogida de datos desagregados por sexo y en la elaboración de un análisis de género, pero no se ha podido recoger en este informe la información cualitativa de este análisis de género realizado. Se tiene en cuenta la variable sexo pero por el momento no se ha incorporado ninguna otra variable para analizar ciertas informaciones y/o participaciones.

Otro ámbito en donde se mantiene la incorporación de la mirada de igualdad es en la contratación ya que todas las contrataciones realizadas tienen en cuenta cláusulas de igualdad. Por otro lado, si bien no se ha incorporado la cláusula de que las empresas adjudicatarias cuenten con un Plan de Igualdad, cabe mencionar que se sí se valora de manera específica, con 2 puntos, la incorporación de medidas específicas de igualdad de género en relación al personal adscrito a la ejecución del contrato y es la propia empresa licitadora quien tiene que describir las medidas propuestas.

Objetivo 2.3. Favorecer la integración del principio de igualdad en la normativa de las JJGG

	Acciones	ESTADO
18	Recoger propuestas de cambio desde la perspectiva de género de forma que sean valoradas y tenidas en cuenta para su incorporación en próximas actualizaciones del Reglamento	----
19	Recomendar a los grupos junteros que tengan en cuenta y valoren de forma específica los informes de impacto de género de las normas forales que se presenta para su tramitación en Juntas Generales	Realizada
20	Recomendar a los grupos junteros que incorporen de forma específica en el orden del día la valoración del impacto de género de la normativa a tratar, sobre todo en el caso de aquella normativa que tiene especial impacto en la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres	Realizada
21	Recomendar a los grupos junteros que realicen una devolución formal a la DFB de la valoración del impacto de género realizada en el grupo para que se tenga en cuenta en el debate de la norma	Realizada

Los grupos junteros señalan que inciden de forma sistemática para que se pueda incorporar la perspectiva de género y se valoren los informes de impacto de género en las nuevas normativas. Así, se puede destacar que la mayor parte de los grupos junteros mencionan que valoran los informes de impacto de género de forma específica en varias normas forales, o mencionan que se han hecho peticiones de inclusión de esta valoración en los órdenes del día.

El Equipo de Igualdad valora que la persistencia y la inclusión de forma sistemática de estas peticiones está generando logros y avances en la normativa foral, poniendo como ejemplo de ello, las normas aprobadas en pleno del 22 de marzo, que por primera vez han incluido en disposición adicional primera incluir la perspectiva de género.

No se ha podido recoger información específica sobre otra acción por tanto no se puede detallar si se han generado propuestas para una futura actualización del Reglamento.

L3. GESTIÓN IGUALITARIA DEL PERSONAL

Objetivo 3.2. Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar		
	Acciones	ESTADO
22	Mantener la garantía de los permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento o adopción	No procede

Según la información recibida no ha habido ningún hombre que haya sido padre y se haya podido acoger a esta medida por lo que no aplica a este periodo.

Objetivo 3.4. Impulsar un entorno laboral libre de violencia machista		
	Acciones	ESTADO
23	Elaborar un decálogo de prevención y actuación ante las distintas manifestaciones de la violencia machista dirigido a los grupos junteros	NO realizada
24	Difundir protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Realizada

Estaba previsto realizar un decálogo de prevención y actuación ante las distintas manifestaciones de la violencia machista dirigido a los grupos junteros ya que el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo está dirigido al personal laboral. Pero, para ello se había dispuesto una formación previa en esta materia de forma que facilitase la elaboración del decálogo. Como en este periodo no se ha realizado esta capacitación ha quedado pospuesta la identificación de estas buenas prácticas para prevenir y actuar ante las distintas manifestaciones de la violencia machista en los grupos junteros.

El [Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo](#) está accesible en la página Web de JJGG.

4. MEMORIA DEL ÁMBITO DE COMUNICACIÓN

L4. COMUNICACIÓN INTERNA

Objetivo 4.1. Impulsar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje e imágenes en los documentos, informes, comunicaciones, etc. difundidos dentro de la institución

	Acciones	ESTADO
1	Difundir la Guía de Comunicación igualitaria en Juntas Generales de Bizkaia	Realizada
2	Realizar una revisión periódica anual de ciertos documentos internos, comunicaciones al personal, informes, estudios, etc.	Realizada

La Guía de Comunicación Igualitaria de JJGG está publicada en la Web y es el documento que guía las comunicaciones de la institución, así mismo, los grupos junteros han manifestado que usan e integran esa guía a la hora de hacer sus comunicaciones.

Desde el área de comunicación, se ha hecho una revisión periódica de forma aleatoria de documentos internos para garantizar que se han incluido los criterios recogidos en esta Guía.

Objetivo 4.2. Impulsar la difusión de las acciones y contenidos en materia de igualdad entre el personal y los grupos junteros

	Acciones	ESTADO
3	Realizar un dossier de bienvenida con materiales específicos de Igualdad para los nuevos grupos junteros	No procede
4	Realizar la presentación del II Plan de Igualdad y las acciones realizadas en el 2022 a los nuevos grupos junteros	En proceso
5	Difundir materiales de interés en materia de igualdad a personal y grupos junteros	Realizada
6	Difundir y potenciar la participación en acciones concretas del II Plan de Igualdad al personal y a los grupos junteros	Realizada
7	Difundir el II Plan de Igualdad, así como los planes operativos anuales y los informes de seguimiento y evaluación	Realizada

Los materiales de interés en materia de igualdad han sido difundidos al personal y a los grupos junteros. Para ello se han utilizado notas, la página web y las reuniones de los propios grupos junteros.

Cuatro de los cinco grupos han mencionado que han realizado una presentación del II Plan de Igualdad y que han comunicado lo tratado en el Equipo de Igualdad en las reuniones de sus grupos. Así mismo, han animado a participar en los encuentros de la actividad Conversando y la sesión participativa previa a las personas de su grupo juntero.

Respecto al dossier de bienvenida y la presentación a los nuevos grupos junteros, está previsto dar a conocer los principales documentos en materia de igualdad a las personas que comiencen esta nueva legislatura del 2023.

L5. COMUNICACIÓN EXTERNA

Objetivo 5.1. Visibilizar el compromiso por la igualdad de la institución		
	Acciones	ESTADO
8	Difundir en la Web la planificación en igualdad y las noticias de las acciones realizadas en materia de igualdad	Realizada
9	Elaborar noticias que muestren de forma específica los avances en materia de igualdad de la institución y los compromisos adquiridos	Realizada

La Web de JJGG cuenta con un apartado específico en materia de igualdad donde se incorpora de manera continua toda la información relacionada con este ámbito.

En el periodo de enero a diciembre de 2022 se han publicado 14 noticias para dar a conocer las acciones realizadas, los documentos aprobados y declaraciones institucionales en materia de igualdad. Además de esta difusión del compromiso por la igualdad de la Institución en la Web, se han publicado post relacionados con la igualdad en Redes Sociales (Instagram, Twitter y Facebook).

Web	5.917 visitas
Facebook	3.131 alcance de publicaciones
Twitter	329 impresiones/día
Instagram	El 1,09% de los post publicados son contenidos de igualdad

Objetivo 5.2. Impulsar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje e imágenes en las noticias, informes, carteles, etc. difundidas a la ciudadanía		
	Acciones	ESTADO
10	Incorporar como criterio a tener en cuenta a la hora de publicar imágenes, la diversidad de mujeres y la trasgresión de roles de género	Realizada
11	Realizar una revisión de noticias, carteles y publicaciones para valorar el grado de integración de uso de lenguaje inclusivo e imágenes que promuevan la trasgresión de roles de género y la visibilización de la diversidad y adaptar si procede	Realizada

Los grupos junteros mencionan que se han incluido los criterios de comunicación establecidos por JJGG a la hora de realizar sus comunicaciones y además, algunos grupos también incorporan criterios propios. No se ha podido recoger información detallada sobre estos criterios, quedando por tanto pendiente la posibilidad de poder visibilizar e intercambiar esta información.

Todas las noticias y publicaciones difundidas desde el área de comunicación de JJGG han sido revisadas para garantizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de imágenes. También se hace una revisión periódica de otros documentos para garantizar tal fin.

Objetivo 5.3. Impulsar la integración de la perspectiva de género en las noticias, notas de prensa y comunicaciones públicas

	Acciones	ESTADO
12	Recomendar a los grupos junteros un listado de criterios para realizar una cobertura mediática no sexista y estereotipada y equilibrada de la representación política	En proceso

Como se ha mencionado en la valoración del objetivo anterior, si bien los grupos junteros incorporan criterios para garantizar la perspectiva de género en las comunicaciones públicas, no se ha recogido de manera específica qué tipo de criterios son y queda pendiente elaborar un documento que recoja estas buenas prácticas de los diferentes grupos junteros.

5. MEMORIA DEL ÁMBITO DE IMPACTO SOCIAL

L6. EMPODERAMIENTO COLECTIVO Y SOCIAL DE LAS MUJERES

Objetivo 6.1. Impulsar el reconocimiento del aporte de las mujeres en la historia, cultura y sociedad de Bizkaia		
Acciones		ESTADO
1	Realizar una Asamblea de mujeres electas anual	Realizada
2	Realizar actividades dirigidas a la ciudadanía que visibilicen y reconozcan el aporte de las mujeres a la sociedad de Bizkaia	Realizada
3	Elaborar estudios sobre la aportación de las mujeres a la historia, a la economía, a la cultura y a la política del territorio de Bizkaia	Realizada
4	Realizar una Asamblea anual de mujeres electas	Realizada
Objetivo 6.2. Impulsar el reconocimiento del feminismo en los logros alcanzados en materia de igualdad y la visibilización de la diversidad sexual		
Acciones		ESTADO
5	Realizar una declaración institucional para conmemorar el 8 de Marzo	Realizada
6	Realizar una actividad en torno al 8 de Marzo dirigida a la ciudadanía (jornada, charla, exposición, etc.)	Realizada
7	Realizar una actividad para visibilizar la diversidad sexual	Realizada

Dentro del ámbito de Impacto social cabe valorar el impulso de iniciativas diversas para fomentar de cara a la ciudadanía la visibilización y el reconocimiento de las mujeres. También, el 28 de junio de 2022, día internacional del Orgullo LGTBI, las Juntas Generales realizaron una [declaración institucional](#) reivindicando el derecho a la convivencia desde la diversidad afectivo-sexual y de género.

📌 ASAMBLEA DE MUJERES ELECTAS 2022 y 2023 (Gernika)

En la [Asamblea de Mujeres electas del 2022](#) participaron 60 mujeres con el objetivo de reconocer y rendir homenaje a las mujeres que tanto aportan a la cultura de Bizkaia. También se realizó la lectura de la [Declaración Institucional del 8 de Marzo](#).

En la [Asamblea de Mujeres Electas del 2023](#) acudieron más de 200 mujeres con cargos en todos los partidos políticos y en diferentes espacios de poder. En este acto, además de visibilizar y reivindicar el papel de las mujeres en la política municipal, se homenajeó a la alpinista Edurne Pasaban.

📌 EXPOSICIÓN OBRERAS

La exposición [OBRERAS](#) tiene como fin la visibilización y el reconocimiento del papel de las mujeres en el desarrollo industrial de Bizkaia de los siglos XIX, XX y XXI. La exposición comenzó su andadura en Bilbao, mediante la exposición de 50 fotografías que recogían el papel clave de las mujeres en el sostenimiento de la industria de posguerra. Tras recibir la visita de unas 354 personas en Bilbao, se

trasladó a la sede del museo de Abellaneda, donde 12.615 personas pudieron visitar una versión ampliada de dicha exposición.

Además de la exposición fotográfica, han completado esta acción, la publicación del libro “Obreras. Lantegietako Emakumeak”, de Javier Barrio y el proyecto intergeneracional [“Amama Influencer”](#) que se puso en marcha a finales de noviembre en el Museo de las Encartaciones y que se centra en recuperar y valorar las experiencias de las mujeres mayores que sostuvieron esa industria en la posguerra dándoles oportunidad de contar su relato a jóvenes de las Encartaciones.

📍 III JORNADAS DE LAS MUJERES EN BIZKAIA

En febrero del 2023, las JJGG impulsaron las [III Jornadas de las Mujeres en Bizkaia](#) junto con la Comisión de Bizkaia de la Real Sociedad Bascongada de los Amigos del País (RSBAP). En esta tercera edición de las jornadas denominadas *“Talento, cultura de la cooperación y proyección social”* se reunieron mujeres referentes de diversas disciplinas y ámbitos para visibilizar y debatir sobre el rol de las mujeres en Bizkaia.

Durante 4 tardes del mes de febrero y a través de 4 mesas redondas, se mostraron experiencias de 13 mujeres referentes en sus ámbitos, visibilizando su labor y los avances que en materia de igualdad se perciben en el territorio.

📍 MUESTRA “MUJERES ARTISTAS DEL SIGLO XXI. HEMEN GAUDE!

Otra de las acciones realizada en este periodo con el fin de impulsar el reconocimiento del aporte de las mujeres en la historia, cultura y sociedad de Bizkaia, es la muestra [“Mujeres artistas del siglo XXI. Hemengaude!”](#) que reúne 20 obras creadas por mujeres artistas.

L7. VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Objetivo 7.1. Visibilizar el rechazo contundente de la institución ante la violencia machista		
	Acciones	ESTADO
4	Mostrar distintivos de rechazo en los edificios institucionales cuando se produzcan asesinatos y/o agresiones graves de violencia machista en Bizkaia	Realizada
5	Asistir una representación de la institución a los actos de denuncia pública cuando se produzcan casos	Realizada
Objetivo 7.2. Aumentar la sensibilización y la toma de conciencia para prevenir la violencia machista		
	Acciones	ESTADO
6	Realizar una declaración institucional para mostrar el rechazo institucional ante la violencia machista cuando se produzcan asesinatos y/o agresiones graves de violencia machista en Bizkaia	Realizada
7	Realizar una actividad en torno al 25 de Noviembre dirigida a la ciudadanía (jornada, charla, exposición, etc.)	No realizada

Tanto a nivel institucional como a nivel de grupos junteros se han mostrado distintivos (puntos morados) cuando se han producido asesinatos machistas en Bizkaia y se han realizado actos de denuncia pública ante los casos ocurridos, además de unirse a las convocatorias de otras instituciones. En estos actos institucionales de denuncia han asistido, tanto las personas participantes en el Equipo de Igualdad como el resto de integrantes de los grupos junteros.

Las JJGG han mostrado su [rechazo institucional ante la violencia machista](#) al ocurrir el asesinato machista en diciembre en Bilbao, y se emitió una declaración aprobada en pleno. Igualmente, el día 25 de Noviembre, se realizó una [declaración institucional](#) en Gernika a la que acudieron representantes de todos los grupos junteros.