

II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres

2022-2025



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

Elaborado por

equipare
koop elk txikia

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	MARCO NORMATIVO	2
3.	PRINCIPIOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	3
4.	PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	8
5.	ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	10
5.1.	OBJETIVOS PLANTEADOS PARA EL ÁMBITO DEL BUEN GOBIERNO	11
5.2.	OBJETIVOS PLANTEADOS PARA EL ÁMBITO DE COMUNICACIÓN	11
5.3.	OBJETIVOS PLANTEADOS PARA EL ÁMBITO DE IMPACTO SOCIAL.....	12
5.4.	CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	12
6.	SISTEMA PARA EL IMPULSO, COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	13
6.1.	ESTRUCTURA PARA EL IMPULSO, IMPLEMENTACIÓN, COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO: EQUIPO DE IGUALDAD	13
6.2.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	13
6.3.	RECURSOS ECONÓMICOS.....	13
7.	II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (2022-2026)	14
7.1.	ÁMBITO BUEN GOBIERNO.....	14
7.1.1.	LÍNEA DE ACCIÓN 1. COMPROMISO POR LA IGUALDAD.....	14
7.1.2.	LÍNEA DE ACCIÓN 2. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	17
7.1.3.	LÍNEA DE ACCIÓN 3. GESTIÓN IGUALITARIA DEL PERSONAL	19
7.2.	ÁMBITO COMUNICACIÓN	21
7.2.1.	LÍNEA DE ACCIÓN 4. COMUNICACIÓN INTERNA	21
7.2.2.	LÍNEA DE ACCIÓN 5. COMUNICACIÓN EXTERNA.....	23
7.3.	ÁMBITO IMPACTO SOCIAL	25
7.3.1.	LÍNEA DE ACCIÓN 6. EMPODERAMIENTO COLECTIVO Y SOCIAL DE LAS MUJERES	25
7.3.2.	LÍNEA DE ACCIÓN 7. VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	27
7.3.3.	LÍNEA DE ACCION 8. RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS	28

1. INTRODUCCIÓN

Las Juntas Generales de Bizkaia tienen un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Como muestra de este interés el Parlamento de Bizkaia en el año 2017 impulsó el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el fin de fomentar la igualdad en la gobernanza de la institución.

En el último año de vigencia de I Plan, en el año 2020, se realizó una evaluación cuantitativa y cualitativa del mismo con el fin de identificar los logros conseguidos y los retos pendientes y así tenerlos en cuenta para una nueva planificación en materia de igualdad.

Este II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que cuenta con una vigencia de 4 años finalizando en diciembre del 2025, contiene estrategias dirigidas a mantener las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se están realizando en la institución, fruto de este compromiso adquirido con el I Plan y estrategias dirigidas a alcanzar los retos pendientes identificados en la evaluación del I Plan y los identificados por los diferentes grupos junteros. En este sentido se considera importante la participación activa de los grupos junteros en la identificación de acciones para este nuevo Plan y se considera una oportunidad para acentuar la integración de la mirada de igualdad en la labor política desarrollada por las y los representantes políticos.

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres pretende ser una herramienta útil para continuar integrando el principio de igualdad y la perspectiva de género en la vida de la institución y así prevenir y actuar ante las posibles brechas de género que puedan existir.

Además, esta nueva planificación, también cuenta con estrategias dirigidas a la ciudadanía, que contribuyan a visibilizar y reconocer los logros del feminismo y el aporte de las mujeres a la sociedad de Bizkaia, estrategias que contribuyan a prevenir y a enfrentar la violencia machista contra las mujeres y estrategias que promuevan el reconocimiento de los cuidados como un derecho de las personas y como elemento central para la construcción de una sociedad más igualitaria.

2. MARCO NORMATIVO

El siguiente marco normativo de las políticas de igualdad hace referencia a los textos más relevantes que justifican la existencia de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
- Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en Nueva York en 2015 (Pekin+20)
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979 y ratificada por el Estado español en 1983)

ÁMBITO EUROPEO

- Estrategia para la Igualdad de género del Consejo de Europa 2020-2025
- Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (ratificado por el Estado español en 2014)

ÁMBITO ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre 2017

ÁMBITO AUTONÓMICO

- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres

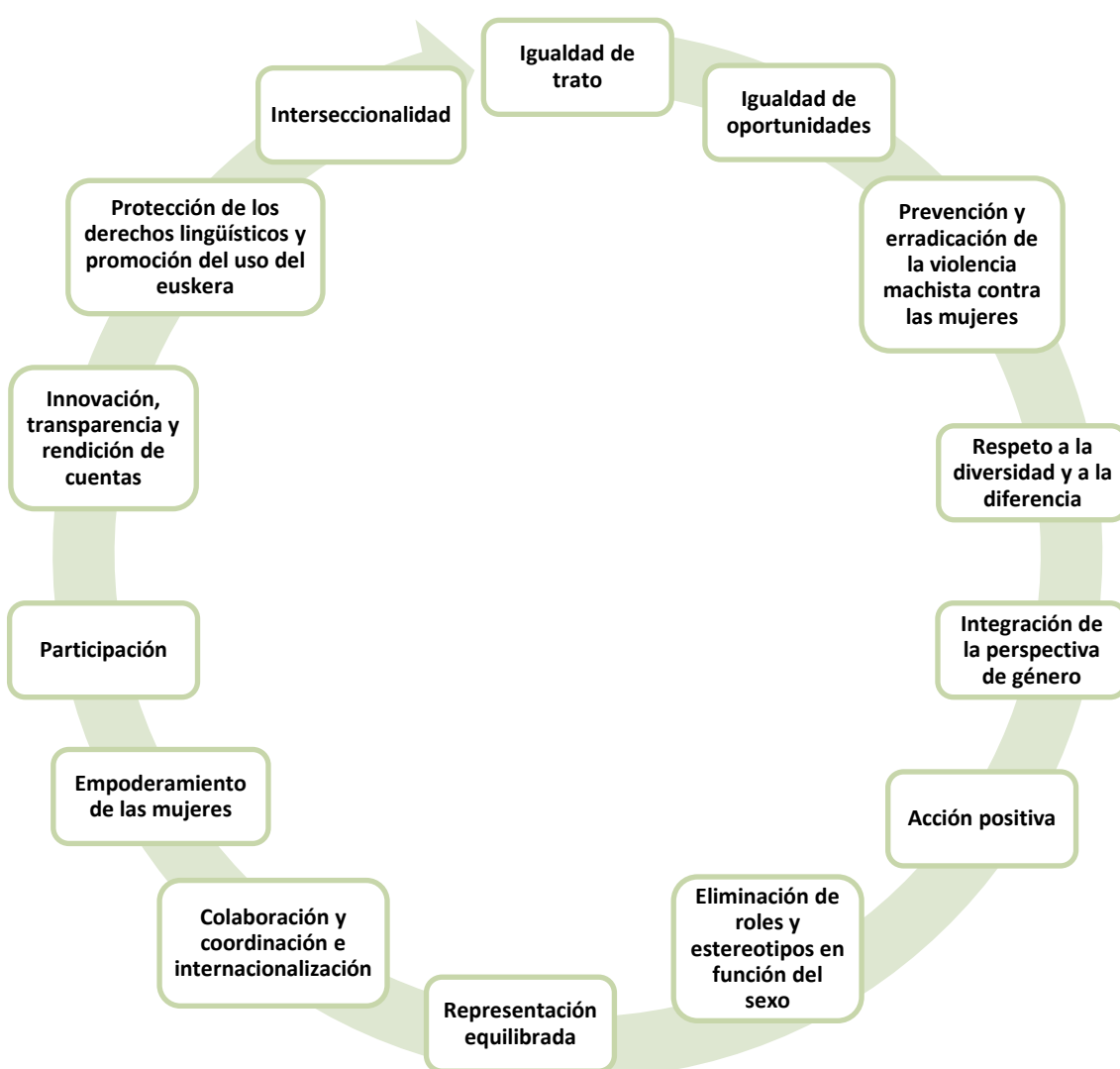
ÁMBITO FORAL

- VI Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres (2021-2024)
- Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

3. PRINCIPIOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, establece los principios generales que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos. Actualmente, la ley vasca para la Igualdad, se encuentra en fase de tramitación parlamentaria para incorporar contenidos necesarios para ajustar esta ley a nuevos retos sociales y a contextos normativos del ámbito de la igualdad.

Por ello, este II Plan de Igualdad de las Juntas Generales de Bizkaia, contiene como principios aquellos que son señalados en este Proyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y además, se tiene en cuenta la interseccionalidad como principio transversal tal y como recoge la Norma Foral 4/2018 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en su artículo 3.



1. IGUALDAD DE TRATO

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello. A los efectos de esta ley:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, el acoso sexual y por razón de sexo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de personas de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
- c) No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas y al trabajo a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

Los poderes públicos vascos combatirán la discriminación múltiple y garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Además, han de promover un enfoque interseccional, lo que, a los efectos de esta ley, supone tener en cuenta cómo el sexo se interrelaciona e interacciona con el resto de los referidos factores en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles y cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.

2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

A efectos de esta ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos. Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán la accesibilidad universal, de modo que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta ley no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la legislación sobre la promoción de la accesibilidad. A tal fin, adoptarán las medidas pertinentes para asegurar la

realización de ajustes razonables en los recursos, servicios y procedimientos de acuerdo con lo establecido en los tratados internacionales y demás normativa aplicable sobre la materia.

3. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Los poderes públicos vascos integrarán de forma transversal en sus políticas y acciones el objetivo de prevenir y erradicar la violencia machista contra las mujeres en sus diferentes formas, en tanto que manifestación más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, será una prioridad de los poderes públicos vascos la atención integral, recuperación y reparación de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

4. RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA

Los poderes públicos pondrán los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios grupos de mujeres y de hombres.

5. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

6. ACCIÓN POSITIVA

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

7. ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO

Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. En particular, han de promover el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado como un elemento central de las políticas públicas.

8. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

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

El principio de representación equilibrada se aplicará en el nombramiento de jurados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales y en la designación de

cargos públicos y de personas integrantes de los consejos de administración de las sociedades públicas y de los órganos de gobierno de las entidades que integran el sector público vasco.

Por lo que respecta a los órganos pluripersonales, a los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros las personas de cada sexo están representadas al menos al 40%. En el resto, cuando personas de ambos sexos estén representadas.

Excepcionalmente y, con el informe favorable del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de la institución pública correspondiente, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los órganos pluripersonales en los siguientes casos:

- a) Cuando se demuestre de forma objetiva que la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de referencia al que concierne el órgano en cuestión no alcance el 40%. En ese caso, se deberá garantizar que, al menos, haya una presencia en el órgano de las personas del sexo menos representado proporcional a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los párrafos siguientes.
- b) Cuando existiendo una representación de mujeres superior al 60% en el órgano, esa sobre representación se considere acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres derivada de su infra representación en los ámbitos de toma de decisiones.
- c) Cuando se demuestre de forma objetiva que no haya personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuada para participar en el órgano en cuestión o, a pesar de haberlas, no puedan hacerlo por motivos debidamente justificados.
- d) Cuando se trate de órganos en los que la designación de sus integrantes se haga en función del cargo o cuando esta designación sea realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por una misma institución, salvo que sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los párrafos anteriores.

9. COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

Los poderes públicos vascos han de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de cooperación al desarrollo, así como la internacionalización de las políticas de igualdad a fin de captar e intercambiar conocimiento y recursos y de posicionar de forma destacada al País Vasco en la acción internacional para dar cumplimiento al objetivo global de la agenda internacional de desarrollo sostenible de lograr la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres. Todo ello, como vía fundamental para hacer frente al problema universal de la desigualdad de mujeres y hombres en un mundo globalizado.

10. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Los poderes públicos vascos tienen que establecer las condiciones y realizar las adaptaciones necesarias para favorecer el empoderamiento de las mujeres, considerando su diversidad.

A los efectos de esta ley, se considera empoderamiento de las mujeres el proceso que éstas llevan a cabo para la toma de conciencia individual y colectiva de la situación estructural de

desigualdad y discriminación que sufren por el hecho de ser mujeres y para la adquisición de la competencia, poder y control que les permitan tomar decisiones estratégicas sobre sus propias vidas y transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la desigualdad y discriminación por razón de género en los distintos ámbitos de la vida.

11. PARTICIPACIÓN

Los poderes públicos vascos tienen que impulsar en el desarrollo de las políticas públicas, la participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres, de los agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto, para favorecer un modelo de participación más democrático que dé mayor legitimidad a sus aportaciones y facilite que estas tengan incidencia real. A tal fin adaptarán o crearán los oportunos espacios y vías de participación, que garantizarán la accesibilidad universal.

12. INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

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

13. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS Y PROMOCIÓN DEL USO DEL EUSKERA

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

14. INTERSECCIONALIDAD

La Norma Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, integra como principio transversal la interseccionalidad. Entendiendo por tal la consideración de las identidades y sus respectivos sistemas de discriminación, como solapadas o intersectadas. De esta forma la interseccionalidad como herramienta analítica permite estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con las identidades y cómo estos cruces contribuyen a la desigualdad.

4. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

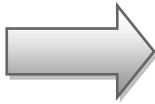
El proceso llevado a cabo para la elaboración del II Plan de Igualdad ha tenido dos líneas de acción. Por un lado, una línea de trabajo interno de la entidad contratada para la elaboración del Plan dirigida a mejorar y enriquecer el actual Plan de Igualdad para conseguir un mayor impacto del mismo tanto dentro de la institución como de cara a la sociedad.

Y por otro lado, una estrategia de participación con los grupos junteros diseñada en clave de proceso para conseguir una mayor sensibilización, concienciación e implicación de las personas, de los distintos grupos políticos representados en las Juntas. Una de las sesiones con los grupos políticos tiene como objetivo recoger propuestas de los grupos para incorporar al II Plan de Igualdad.



Mejora y enriquecimiento del I Plan de igualdad para una mayor incidencia e impacto del mismo

ACTIVIDAD REALIZADA	DESCRIPCIÓN	CALENDARIO 2021
Revisión y análisis de documentación	Informes operativos y de seguimiento del I Plan de Igualdad (del 2017 al 2020) Memoria de evaluación final	Junio
Diseño de la estructura del II Plan de Igualdad y priorización de objetivos	Diseño de ámbitos, líneas estratégicas y objetivos	Julio
Diseño de la programación y el seguimiento del II Plan	Diseño de acciones e indicadores de proceso y de resultado	Octubre y Noviembre
Contraste de un primer borrador del II Plan	Reunión de 3 integrantes del Equipo de Igualdad (incluida la Presidenta) con la entidad dinamizadora externa	11-nov
Elaboración del 2º borrador del II Plan de Igualdad	Adaptación del primer borrador según reunión de contraste	Noviembre
Contraste y validación del 2º borrador	Reunión del Equipo de Igualdad con la entidad dinamizadora externa	15-dic y 11-ene (2022)

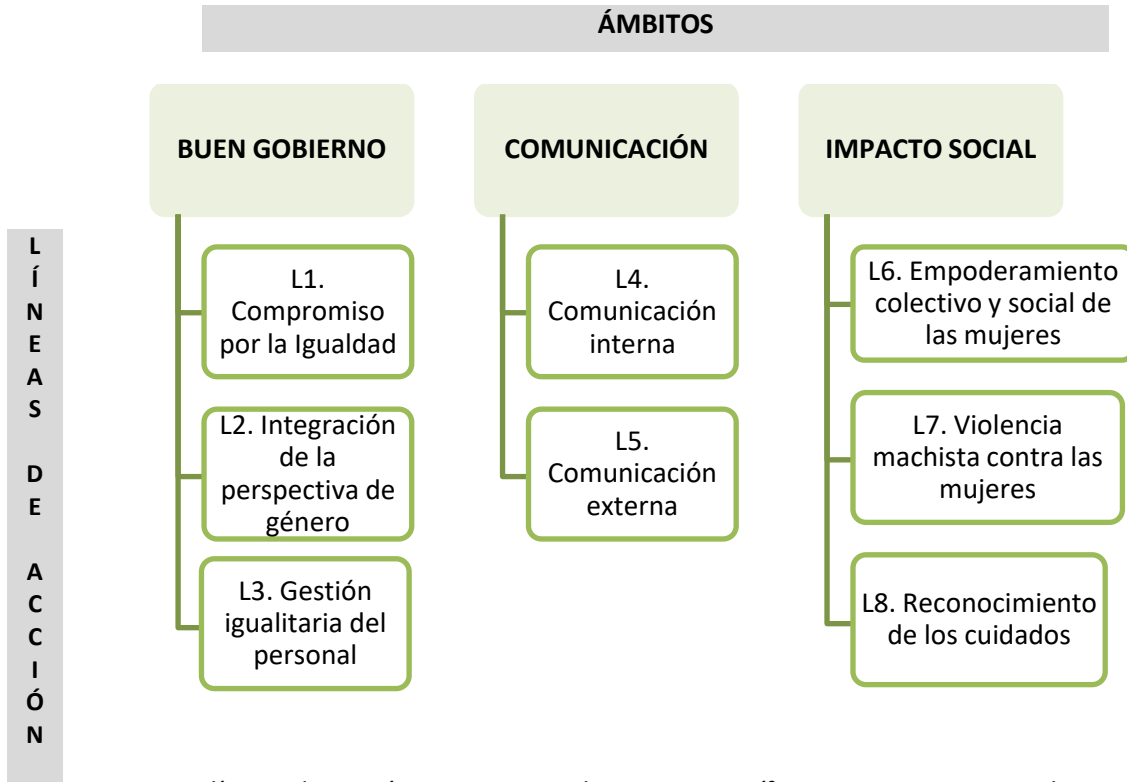


Acompañamiento del proceso participativo con los grupos políticos

ACTIVIDAD REALIZADA	DESCRIPCIÓN	CALENDARIO 2021	
Sesión del Equipo de Igualdad	Punto de partida del proceso para contrastar y validar la propuesta de elaboración del II Plan	25-jun	
1ª sesión con grupos políticos	Sesión para dar a conocer el proceso y los principales resultados de la evaluación del I Plan (logros y retos pendientes)	PSE	12-jul
		EH BILDU	12-jul
		ELKARREKIN PODEMOS	15-jul
		EAJ –PNV	21-jul
		2ª sesión con los grupos políticos	Sesión para dar a conocer la estructura del II Plan de Igualdad y recoger propuestas de acción concretas para incorporar al 1er borrador del II Plan
EAJ –PNV	14-oct		
ELKARREKIN PODEMOS	15-oct		
PSE	21-oct		
PP	24-nov		

5. ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN DE IGUALDAD

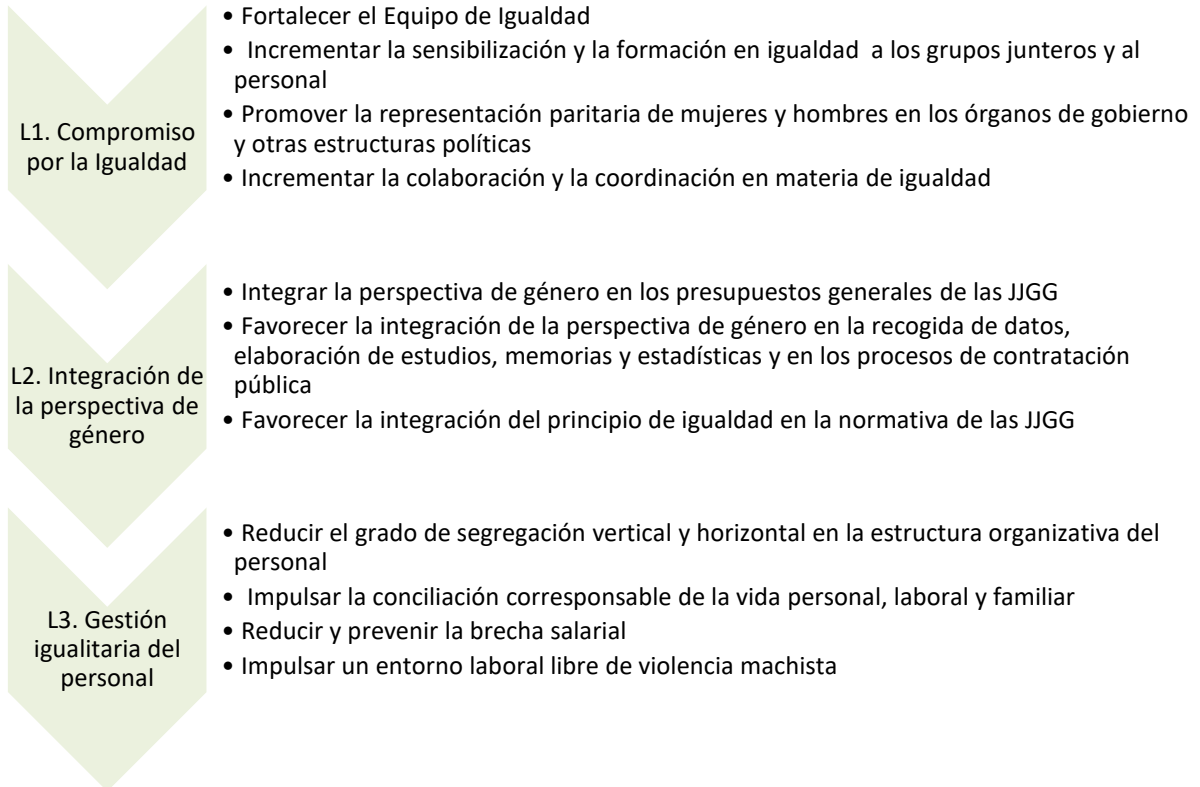
El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres está estructurado en 3 ámbitos de intervención, cada cual con sus correspondientes líneas de acción, tal y como muestra el siguiente gráfico.



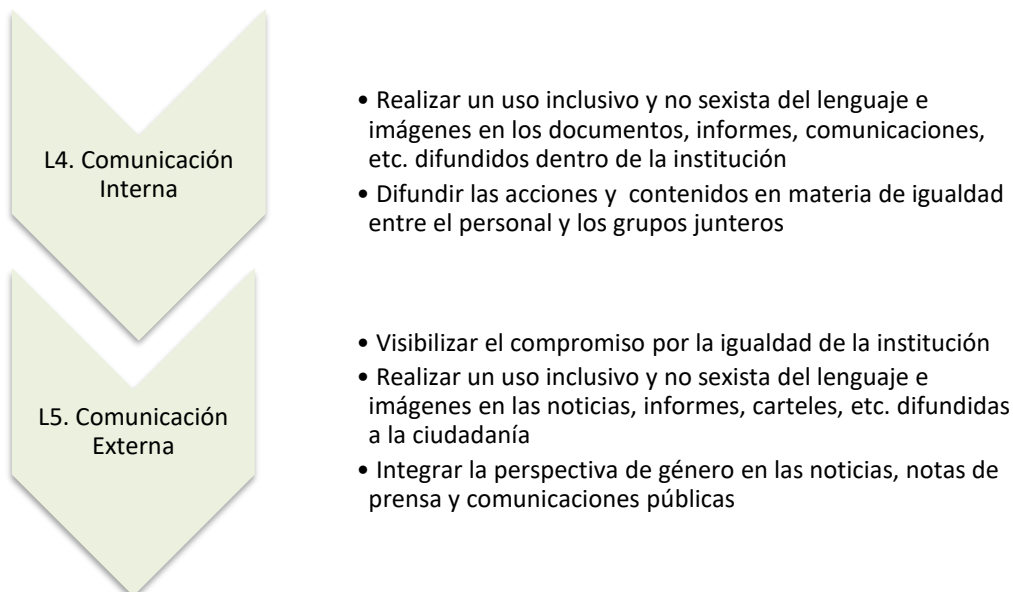
Estas 8 líneas de acción, contienen objetivos específicos y acciones a implementar para alcanzar estos objetivos. En total, el II Plan de Igualdad contiene 22 objetivos y 65 acciones.

A continuación se muestra un resumen de los objetivos por cada ámbito y línea de acción.

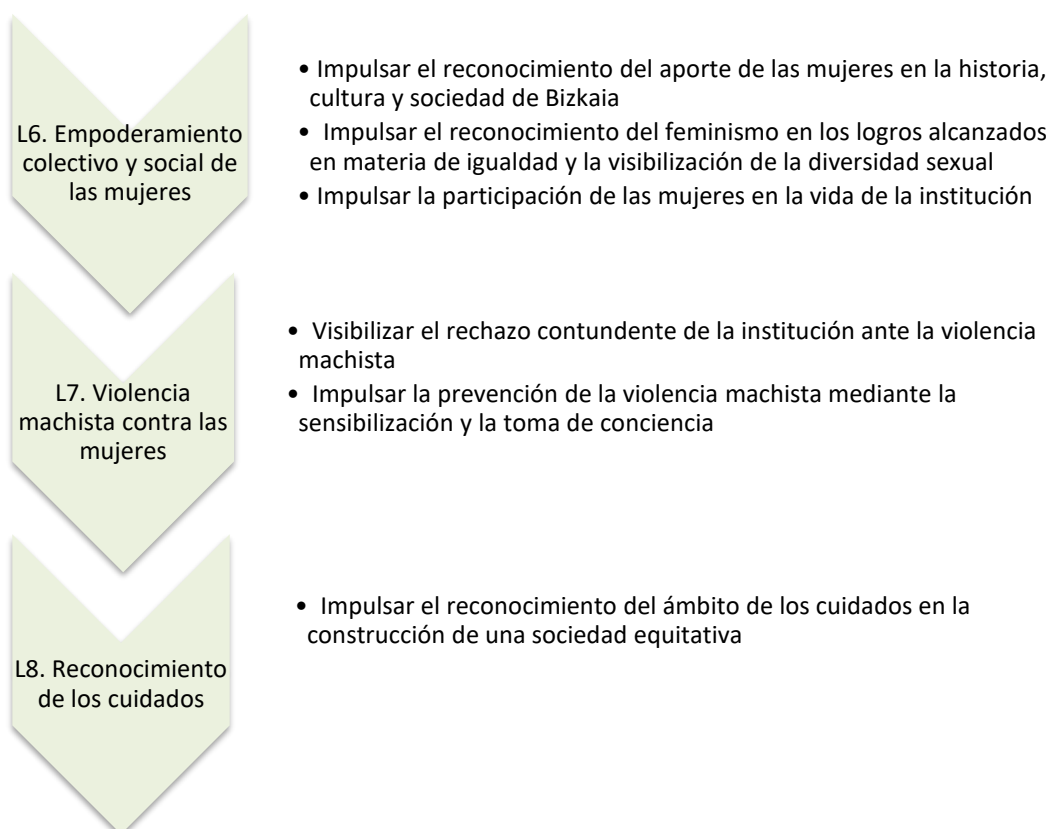
5.1. OBJETIVOS PLANTEADOS PARA EL ÁMBITO DEL BUEN GOBIERNO



5.2. OBJETIVOS PLANTEADOS PARA EL ÁMBITO DE COMUNICACIÓN



5.3. OBJETIVOS PLANTEADOS PARA EL ÁMBITO DE IMPACTO SOCIAL



5.4. CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Anteriormente se han mencionado los principios orientadores del Plan siguiendo lo establecido por el proyecto de ley vasca para la igualdad y la norma foral. Teniendo en cuenta estos principios y la realidad de las Juntas Generales este II Plan de Igualdad de la institución tendrá las siguientes características:

- Compromiso y liderazgo desde la presidencia y del Equipo de Igualdad.
- Participación del personal y de los grupos junteros en el impulso, seguimiento y evaluación.
- Transparencia en su implementación.
- Mejora continua.
- Transversalización de la perspectiva de género y establecimiento de acciones positivas allí donde se identifiquen brechas de género.
- Reconocimiento de la diversidad y diferencia.
- Carácter transformador para promover cambios a nivel social en el ámbito del empoderamiento social y político de las mujeres, en la lucha contra la violencia machista y en el reconocimiento social de los cuidados.
- Cumplimiento de la normativa vigente en el ámbito de la Igualdad.

6. SISTEMA PARA EL IMPULSO, COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

6.1. ESTRUCTURA PARA EL IMPULSO, IMPLEMENTACIÓN, COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO: EQUIPO DE IGUALDAD

El Equipo de Igualdad es la estructura responsable del impulso, coordinación y seguimiento del II Plan de Igualdad, teniendo como principal responsable a la Presidencia de la institución. Esta figura será quien tenga el liderazgo y el compromiso de impulsar la igualdad en las Juntas Generales.

Este Equipo de Igualdad está integrado por representantes de los diferentes grupos junteros y una representación del personal.

6.2. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El II Plan pretende ser una planificación cercana a la realidad y ser útil como herramienta de cambio. Por lo tanto, el seguimiento del Plan se plantea como una cuestión relevante para valorar los procesos de trabajo y los cambios que se generan. Se pondrá énfasis en identificar aprendizajes y mejoras concretas que se incorporen en la planificación operativa anual.

Para realizar este seguimiento, que se realizará anualmente presentándose un informe de seguimiento, se establecen los indicadores de proceso que facilitarán la valoración del grado de consecución de las acciones planteadas.

Se plantea también realizar una evaluación al finalizar el periodo de vigencia del II Plan sistematizando los planes de seguimiento anuales e impulsando un proceso participativo que permita recoger información cuantitativa y cualitativa, que facilite conocer el grado de consecución de las acciones y el grado de consecución de los objetivos específicos. Por ello, se han establecido algunos indicadores de resultado que en la medida de lo posible serán cuantificados y valorados de forma cualitativa anualmente.

6.3. RECURSOS ECONÓMICOS

Para la implementación del II Plan se necesitan recursos económicos y asignar un presupuesto anual que permita llevar a cabo el plan operativo anual.

7. II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (2022-2025)

7.1. ÁMBITO BUEN GOBIERNO

7.1.1. LÍNEA DE ACCIÓN 1. COMPROMISO POR LA IGUALDAD

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
1.1. Fortalecer el Equipo de Igualdad	1.1.1. Asignar un presupuesto anual al II Plan de Igualdad que garantice el desarrollo de las acciones planteadas en los planes operativos	X	X	X	X
	1.1.2. Diseñar e implementar anualmente un plan operativo y un sistema de seguimiento del II Plan de Igualdad	X	X	X	X
	1.1.3. 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	X	X	X	X
	1.1.4. 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	X	X	X	X
	1.1.5. Establecer las funciones del Equipo de Igualdad y darlas a conocer a los grupos junteros y al personal	X	X	X	X
	1.1.6. Recomendar a los grupos junteros que incorporen en sus reuniones informaciones referentes a la actividad del Equipo de Igualdad	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de reuniones del Equipo de Igualdad y Nº de participantes
- Importe de presupuesto asignado anualmente
- Nº de planes operativos, informes de seguimiento anuales y de evaluación final
- Nº y tipo de funciones establecidas para el Equipo de Igualdad
- Nº y tipo de informaciones enviadas desde el equipo de Igualdad al personal y a los grupos junteros

INDICADORES DE RESULTADO:

- El 85% de las acciones planificadas han sido realizadas
- Porcentaje de presupuesto asignado anualmente al II Plan de Igualdad sobre el total del presupuesto
- El 80% del personal y el 80% de los grupos junteros conoce la actividad y las funciones del equipo de Igualdad
- El 80% del Equipo de Igualdad tiene un grado de satisfacción alto con las funciones y acciones realizadas (desagregado por sexo)

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
1.2. Incrementar la sensibilización y la formación en igualdad al a los grupos junteros y al personal	1.2.1. Identificar las necesidades de formación del personal en materia de igualdad y de integración de la perspectiva de género	X	X	X	X
	1.2.2. Diseñar e implementar un Plan de formación progresiva y continua anual que se ajuste a las necesidades del personal	X	X	X	X
	1.2.3. Diseñar e implementar un Plan de formación anual para los grupos junteros teniendo en cuenta que las capacitaciones pueden ser distintas según el cargo que ostente. Se señala relevante la formación en el uso de lenguaje inclusivo y en materia de integración de la perspectiva de género para actuar frente a la desigualdad entre mujeres y hombres	X	X	X	X
	1.2.4. Realizar trimestralmente un espacio de reflexión y debate (Conversando) para el personal y grupos junteros con temas de interés de forma que aumente el impacto del II Plan de Igualdad	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- N° y tipo de necesidades identificadas en materia de formación
- N° y tipo de formaciones dirigidas al personal y los grupos junteros (n° de horas) y n° de participantes en las mismas (desagregado por sexo)
- N° de actividades “Conversando” realizadas y n° de participantes (personal y grupos junteros) en las mismas (desagregado por sexo)

INDICADORES DE RESULTADO:

- El 80% del personal y el 60% de las personas integrantes de los grupos junteros han recibido alguna formación en igualdad (desagregado por sexo)
- El 80% de quienes han recibido formación tienen un alto grado de satisfacción con la formación recibida (desagregado por sexo)
- El 40% del personal y de las personas integrantes de grupos junteros participan en los “Conversando” (desagregado por sexo). El 90% de quienes participan en los Conversando tienen un alto grado de satisfacción (desagregado por sexo)

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
1.3. Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y otras estructuras políticas	1.3.1. Recoger datos desagregados por sexo y analizar con perspectiva de género la conformación de las Comisiones y órganos de gobierno, así como en las distintas representaciones institucionales	X	X	X	X
	1.3.2. Identificar los aspectos que favorecen y dificultan la paridad en los órganos de gobierno y otras estructuras políticas	X	X	X	X
	1.3.3. Diseñar y recomendar a los grupos junteros acciones positivas que garanticen la paridad en los espacios de representación y en las comisiones políticas	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº Comisiones que son analizadas con perspectiva de género
- Nº de recomendaciones realizadas dirigidas a los grupos junteros

INDICADORES DE RESULTADO:

- Un 60% de las Comisiones y representaciones institucionales tienen representación paritaria
- Nº y tipo de criterios establecidos para garantizar la paridad

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
1.4. Incrementar la colaboración y la coordinación en materia de igualdad	1.4.1. Participar en iniciativas con otras instituciones vascas (EUDEL, DFB, Basqueskola)	X	X	X	X
	1.4.2. Realizar iniciativas con otros Parlamentos promoviendo reuniones conjuntas de los equipos de igualdad para compartir experiencias y/o actos públicos de visibilización del compromiso por la igualdad	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de acciones realizadas con otras instituciones
- Nº de participantes en las mismas (desagregado por sexo)

INDICADORES DE RESULTADO:

- Nº y tipo de mejoras incorporadas gracias a las coordinaciones realizadas
- Nº y tipo de iniciativas resultantes de estos encuentros

7.1.2. LÍNEA DE ACCIÓN 2. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
2.1. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos generales de las JJGG	2.1.1. Adaptar los presupuestos generales de las JJGG Incluyendo la perspectiva de género	X	X	X	X
	2.1.2. Visibilizar en la memoria anual de seguimiento del II Plan de Igualdad la integración de la perspectiva de género en el presupuesto	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº y tipo de criterios incorporados en los presupuestos para integrar la perspectiva de género
- Nº de memorias anuales que recogen el desglose del presupuesto con perspectiva de género

INDICADORES DE RESULTADO:

- Porcentaje del presupuesto anual dirigido a mejorar la igualdad entre mujeres y hombres

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
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	2.2.1. 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	X	X	X	X
	2.2.2. Incorporar una variable de interés (además de la variable sexo) en la recogida de datos de la actividad juntera de forma que se tenga en cuenta la diversidad de las mujeres en aquellos ámbitos que tengan un mayor impacto social en la situación y posición de las mujeres	X	X	X	X
	2.2.3. Mantener las cláusulas sociales y de igualdad en las contrataciones teniendo en cuenta las directrices señaladas por EMAKUNDE en la guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos	X	X	X	X
	2.2.4. 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	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de memorias y actividades que recogen datos desagregados por sexo
- Nº de memorias y actividades que recogen datos según otras variables (edad, procedencia, diversidad funcional, etc.)
- Nº de memorias que recogen un análisis cualitativo teniendo en cuenta la perspectiva de género
- Nº de contrataciones realizadas que tienen en cuenta cláusulas de igualdad

INDICADORES DE RESULTADO:

- Un 60% de las memorias y actividades realizadas recogen datos desagregados por sexo
- Un 40% de las memorias y actividades realizadas que recogen datos según otras variables
- Un 60% de las memorias realizan un análisis cualitativo según la perspectiva de género
- El 100% de las contrataciones realizadas tienen en cuenta cláusulas de igualdad

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
2.3. Favorecer la integración del principio de igualdad en la normativa de las JJGG	2.3.1. 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	X	X	X	X
	2.3.2. 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	X	X	X	X
	2.3.3. 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	X	X	X	X
	2.3.4. 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	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº y tipo de criterios incorporados a la normativa de JJGG
- Nº de iniciativas impulsadas desde el equipo de Igualdad a los grupos junteros para recomendar la valoración de los informes de impacto de género

INDICADORES DE RESULTADO:

- Nº de propuestas recogidas para poder mejorar la incorporación de la perspectiva de género en el Reglamento
- Nº de reuniones de grupos junteros que han trabajado de forma específica los informes de impacto de género
- Nº de informes de impacto de género que reciben aportaciones mediante una devolución formal de los grupos junteros

7.1.3. LÍNEA DE ACCIÓN 3. GESTIÓN IGUALITARIA DEL PERSONAL

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
3.1. Reducir el grado de segregación vertical y horizontal en la estructura organizativa del personal	3.1.1. Realizar un seguimiento del grado de segregación vertical y horizontal en la estructura organizativa del personal	X	X	X	X
INDICADORES DE PROCESO:					
<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipo de valoraciones realizadas 					
INDICADORES DE RESULTADO:					
<ul style="list-style-type: none"> Existe representación paritaria (40-60%) en las distintas categorías y puestos de decisión 					

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
3.2. Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar	3.2.1. Identificar y analizar desde la perspectiva de género las necesidades de cuidados y de conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal y de los grupos junteros		X		
	3.2.2. Identificar el grado de conocimiento y de satisfacción del personal con las medidas de conciliación existentes y nuevas propuestas de mejora	X	X	X	X
	3.2.3. Mantener la garantía de los permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento o adopción	X	X	X	X
	3.2.4. Diseñar medidas de conciliación corresponsables adaptadas a las necesidades reales del personal	X			

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº y tipo de necesidades identificadas en materia de conciliación corresponsable y de cuidados
- Nº y tipo de medidas de conciliación corresponsable incorporadas
- Nº y tipo de medidas relacionadas con los cuidados incorporadas en los grupos junteros
- Nº de personas (desagregado por sexo) que se acogen a medidas de conciliación

INDICADORES DE RESULTADO:

- Porcentaje de mujeres y hombres que se acogen a medidas de conciliación
- Porcentaje de personal (desagregado por sexo) que tiene personas dependientes a su cargo que se acoge a medidas de conciliación
- Grado de paridad entre mujeres y hombres respecto al acogimiento de medidas de conciliación
- El 90% del personal tienen un alto grado de satisfacción con las medidas de conciliación existentes

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
3.3. Reducir y prevenir la brecha salarial	3.3.1. Realizar un análisis con perspectiva de género de la retribución según las categorías profesionales de la plantilla		X		
	3.3.2. Diseñar una estrategia de prevención y corrección de la brecha salarial ejerciendo acciones sobre las causas que pueden provocar esta brecha		X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº y tipo de medidas implementadas para prevenir y/o corregir brecha salarial

INDICADORES DE RESULTADO:

- Diferencia en el grado de brecha salarial después de diseñar las medidas

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
3.4. Impulsar un entorno laboral libre de violencia machista	3.4.1. Implementar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	X	X	X	X
	3.4.2. Elaborar un decálogo de prevención y actuación ante las distintas manifestaciones de la violencia machista dirigido a los grupos junteros	X			

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de difusiones realizadas del protocolo sexual y por razón de sexo
- Documento con recomendaciones para impulsar un entorno libre de violencia machista

INDICADORES DE RESULTADO:

- El 100% del personal conoce el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
- El 80% del personal y de las personas integrantes de los grupos junteros tiene un alto grado de satisfacción con el clima del entorno en relación a la presencia de actitudes y comportamientos machistas

7.2. ÁMBITO COMUNICACIÓN

7.2.1. LÍNEA DE ACCIÓN 4. COMUNICACIÓN INTERNA

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
4.1. Impulsar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje e imágenes en los documentos, informes, comunicaciones, etc. difundidos dentro de la institución	4.1.1. Difundir periódicamente la <i>Guía de Comunicación igualitaria en Juntas Generales de Bizkaia</i>	X	X	X	X
	4.1.2. Realizar una capacitación específica para acercar los contenidos de la Guía a los grupos junteros	X	X	X	X
	4.1.3. Realizar una revisión periódica anual de ciertos documentos internos, comunicaciones al personal, informes, estudios, etc.	X	X	X	X
	4.1.4. Adecuar la documentación conforme a los criterios del lenguaje inclusivo y no sexista	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de iniciativas realizadas para impulsar la *Guía de Comunicación igualitaria en Juntas Generales de Bizkaia*
- Nº de revisiones y adaptaciones realizadas según criterios de lenguaje inclusivo y no sexista

INDICADORES DE RESULTADO:

- El 100% de los documentos llevan incorporado un lenguaje inclusivo y no sexista
- El 80% del personal y de las personas integrantes de los grupos junteros realiza un uso del lenguaje inclusivo y no sexista (desagregado por sexo)

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
4.2. Impulsar la difusión de las acciones y contenidos en materia de igualdad entre el personal y los grupos junteros	4.2.1. Distribuir un dossier de bienvenida para los grupos junteros que comienzan legislatura el II Plan de Igualdad y otras publicaciones relacionadas con el mismo (como la <i>Guía de Comunicación Igualitaria</i>)		X		
	4.2.2. Realizar una presentación del II Plan de Igualdad y otras publicaciones relevantes en materia de igualdad a las nuevas personas electas de cada legislatura		X		
	4.2.3. Difundir el II Plan de Igualdad, así como los planes operativos anuales y los informes de seguimiento y evaluación	X	X	X	X
	4.2.4. Difundir y potenciar la participación en acciones concretas del II Plan de Igualdad al personal y a los grupos junteros	X	X	X	X
	4.2.5. Difundir materiales de interés en materia de igualdad realizados por otras instituciones	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de iniciativas realizadas para impulsar la difusión de materiales y acciones de igualdad

INDICADORES DE RESULTADO:

- El 100% del personal y el 80% de las personas integrantes de los grupos junteros conoce materiales de igualdad (desagregado por sexo)
- El 90% del personal y el 80% de las personas integrantes de los grupos junteros participa en acciones del II Plan de Igualdad (desagregado por sexo)

7.2.2. LÍNEA DE ACCIÓN 5. COMUNICACIÓN EXTERNA

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
5.1. Visibilizar el compromiso por la igualdad de la institución	5.1.1. Difundir en la Web la planificación en igualdad y las noticias de las acciones realizadas en materia de igualdad	X	X	X	X
	5.1.2. Elaborar noticias que muestren de forma específica los avances en materia de igualdad de la institución y los compromisos adquiridos	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- N° y tipo de noticias subidas a la WEB relacionadas con el tema de igualdad
- N° de materiales relacionados con la igualdad visibilizados en la WEB

INDICADORES DE RESULTADO:

- El 40% de las noticias publicadas en la WEB están relacionadas con temas de igualdad
- El 80% del personal y de las personas integrantes de los grupos junteros (desagregado por sexo) tiene un alto grado de satisfacción respecto al compromiso por la igualdad

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
5.2. Impulsar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje e imágenes en las noticias, informes, carteles, etc. difundidas a la ciudadanía	5.2.1. Incorporar como criterio a tener en cuenta a la hora de publicar imágenes, la diversidad de mujeres y la trasgresión de roles de género	X	X	X	X
	5.2.2. Realizar una revisión periódica anual 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	X	X	X	X
	5.2.3. Adecuar la documentación conforme a los criterios del lenguaje inclusivo y no sexista y cambiar aquellas imágenes que mantienen los roles de género	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- N° de documentos, noticias, materiales gráficos revisados y adecuados para incorporar lenguaje inclusivo y uso de imágenes que promuevan la trasgresión de roles de género y la visibilización de la diversidad

INDICADORES DE RESULTADO:

- El 100% de los documentos, noticias, materiales gráficos dirigidos a la ciudadanía incorporan estos criterios

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
5.3. Impulsar la integración de la perspectiva de género en las noticias, notas de prensa y comunicaciones públicas	5.3.1. Elaborar y dar a conocer a los grupos junteros un listado de criterios que se deben tener en cuenta para realizar una cobertura mediática no sexista y estereotipada y equilibrada de la representación política	X	X	X	X
	5.3.2. Realizar una revisión periódica anual de los criterios adoptados	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº y tipo de criterios difundidos
- Nº de personas que recibe los criterios (desagregado por sexo)
- Nº de revisiones realizadas

INDICADORES DE RESULTADO:

- El 50% de los grupos junteros incorporan criterios de cobertura mediática con perspectiva de género

7.3. ÁMBITO IMPACTO SOCIAL

7.3.1. LÍNEA DE ACCIÓN 6. EMPODERAMIENTO COLECTIVO Y SOCIAL DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
6.1. Impulsar el reconocimiento del aporte de las mujeres en la historia, cultura y sociedad de Bizkaia	6.1.1. Impulsar acciones positivas en la Casa de Juntas de Gernika que visibilicen y reconozcan a las Señoras de Bizkaia		X		
	6.1.2. Realizar actividades dirigidas a la ciudadanía que visibilicen y reconozcan el aporte de las mujeres a la sociedad de Bizkaia	X	X	X	X
	6.1.3. 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	X	X	X	X
	6.1.4. Realizar una Asamblea anual de mujeres electas	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de acciones positivas implementadas para visibilizar y reconocer a las Señoras de Bizkaia
- Nº de acciones realizadas dirigidas a la ciudadanía y Nº de participantes en las mismas (desagregado por sexo)
- Nº de estudios específicos realizados
- Nº de Asambleas realizadas y Nº de participantes en las mismas (desagregado por sexo)

INDICADORES DE RESULTADO:

- Porcentaje de estudios realizados que reconocen el aporte de las mujeres (60%)
- El 90% de las mujeres electas tienen un alto grado de satisfacción con las Asambleas
- El 80% del personal y de las personas integrantes de los grupos junteros tienen un alto grado de satisfacción con las acciones realizadas para impulsar el reconocimiento de las mujeres (desagregado por sexo)

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
6.2. Impulsar el reconocimiento del feminismo en los logros alcanzados en materia de igualdad y la visibilización de la diversidad sexual	6.2.1. Realizar una declaración institucional para conmemorar el 8 de Marzo	X	X	X	X
	6.2.2. Realizar una actividad en torno al 8 de Marzo dirigida a la ciudadanía (jornada, charla, exposición, etc.)	X	X	X	X
	6.2.3. Realizar una actividad para visibilizar la diversidad sexual	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de acciones realizadas en torno al 8M y Nº de participantes en las mismas (desagregado por sexo)
- Nº de acciones realizadas para visibilizar la diversidad sexual y Nº de participantes en las mismas (desagregado por sexo)
- Nº de materiales relacionados con la igualdad visibilizados en la WEB

INDICADORES DE RESULTADO:

- El 80% del personal y de las personas integrantes de los grupos junteros tienen un alto grado de satisfacción con las acciones realizadas para impulsar el reconocimiento del feminismo y la visibilización de la diversidad sexual (desagregado por sexo)

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
6.3. Aumentar la participación de las mujeres en la vida de la institución	6.3.1. Crear un espacio de reflexión y debate entre el Equipo de Igualdad y el Consejo de Participación de Mujeres de Bizkaia	X	X	X	X
	6.3.2. Invitar a las organizaciones de mujeres a participar en los Plenos y actos simbólicos en las Casas de Juntas	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de iniciativas impulsadas para promover la participación de mujeres
- Nº de mujeres participantes
- Nº y tipo de colectivos participantes

INDICADORES DE RESULTADO:

- Al menos se realiza un encuentro anual entre el Equipo de Igualdad y el Consejo de Participación de Mujeres de Bizkaia
- El grado de satisfacción de las mujeres participantes en los espacios de reflexión es alto
- Nº y tipo de iniciativas resultantes de estos encuentros

7.3.2. LÍNEA DE ACCIÓN 7. VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
7.1. Visibilizar el rechazo contundente de la institución ante la violencia machista	7.1.1. Mostrar distintivos de rechazo en los edificios institucionales cuando se produzcan asesinatos y/o agresiones graves de violencia machista en Bizkaia	X	X	X	X
	7.1.2. Asistir una representación de la institución a los actos de denuncia pública cuando se produzcan casos de violencia machista en Bizkaia (Presidencia y personas junteras de la zona donde se ha producido la agresión)	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de distintivos de rechazo visibilizados
- Nº de actos públicos de rechazo a la violencia machista convocados en Bizkaia en los que participa la institución y Nº de participantes de la institución (desagregado por sexo)

INDICADORES DE RESULTADO:

- Nº de noticias publicadas visibilizando el rechazo de JJGG a las agresiones y/o asesinatos machistas
- El 80% del personal y de las personas integrantes de los grupos junteros tienen un alto grado de satisfacción con las acciones realizadas (desagregado por sexo)

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
7.2. Aumentar la sensibilización y la toma de conciencia para prevenir la violencia machista	7.2.1. 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	X	X	X	X
	7.2.2. Realizar una actividad en torno al 25 de Noviembre dirigida a la ciudadanía (jornada, charla, exposición, etc.)	X	X	X	X
	7.2.3. Elaborar estudios sobre la realidad de las distintas formas de violencia machista en Bizkaia teniendo en cuenta la diversidad de mujeres	X	X	X	X

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de acciones realizadas en torno al 25N y Nº de participantes en las mismas (desagregado por sexo)
- Nº de estudios específicos realizados

INDICADORES DE RESULTADO:

- 100% de declaraciones institucionales realizadas respecto al total de los asesinatos y/o agresiones graves de violencia machista en Bizkaia
- Porcentaje de estudios específicos realizados (30%)
- El 80% del personal y de las personas integrantes de los grupos junteros tienen un alto grado de satisfacción con las acciones realizadas (desagregado por sexo)

7.3.3. LÍNEA DE ACCION 8. RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO			
		1	2	3	4
8.1. Impulsar el reconocimiento del ámbito de los cuidados en la construcción de una sociedad equitativa	8.1.1. Realizar actividades, estudios, publicaciones, etc. dirigidas a la ciudadanía que visibilicen y reconozcan la relevancia del cuidado en la organización social y económica de la sociedad	X	X	X	X
INDICADORES DE PROCESO:					
<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones realizadas y Nº de participantes en las mismas (desagregado por sexo) Nº de estudios específicos realizados 					
INDICADORES DE RESULTADO:					
<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de iniciativas (actividades, estudios, etc.) realizadas (30%) El 80% del personal y de las personas integrantes de los grupos junteros tienen un alto grado de satisfacción con las acciones realizadas (desagregado por sexo) 					