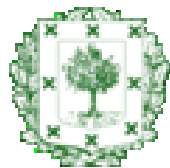


PLAN OPERATIVO 2020

Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2017-2020



BATZAR NAGUSLAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA



- **Título:** Plan operativo 2020. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2017-2020.
- **Elaboración:** Juntas Generales de Bizkaia.
- **Coordinación:** Área de Presidencia y Equipo de Igualdad.
- **Asistencia técnica:** Murgibe. Consultoría Igualdad.
- **Aprobado por acuerdo en Mesa el día 2 de mayo de 2017.**

1. Introducción

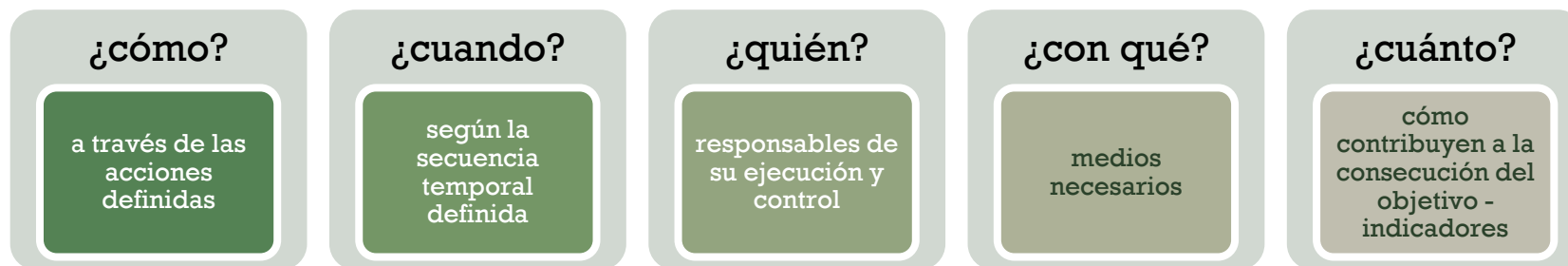
Los planes operativos son **programas organizados de actuaciones** para ser realizadas a corto plazo, seleccionadas de un Plan Estratégico o Plan General establecido previamente y que están orientadas a conseguir objetivos específicos durante el periodo de un año, de ahí que su nomenclatura suele ser POA – Plan operativo anual.

Se trata pues de un instrumento de planificación que prioriza y determina qué objetivos se van a trabajar durante el año y los recursos necesarios para su ejecución.

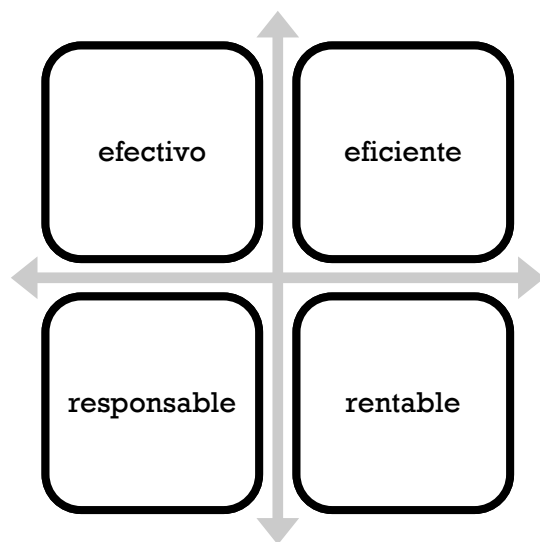
Con todo, esto el plan operativo para el año 2020 correspondiente al Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Juntas Generales de Bizkaia es un documento que:

- Enumera los objetivos a conseguir.
- Detalla el listado de acciones durante el ejercicio.
- Describe los equipos (personas) con los que hay que contar para su ejecución.
- Recoge los recursos (económicos) necesarios para su correcta implementación.
- Define los indicadores de medición y de seguimiento que servirán para identificar el grado de ejecución y el impacto de la acción en la organización.
- Establece el timing de las acciones.
- Permite incorporar otras acciones no previstas y que se ponen en marcha para corregir desviaciones de los objetivos definidos.
- Etc.

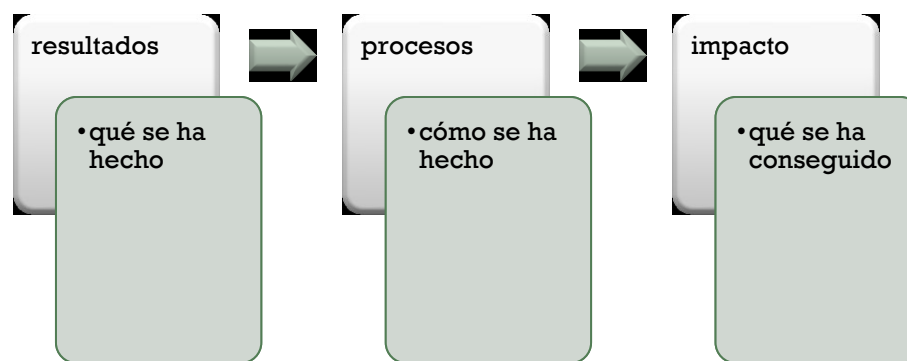
En definitiva, el Plan Operativo materializará las estrategias elegidas para conseguir cumplir el Plan de igualdad de la Institución y responderá a las siguientes preguntas:



Para que un plan operativo sea eficiente debe tender a cumplir cuatro premisas fundamentales:



Además, el Plan Operativo incluirá el sistema de evaluación que consiste en una valoración crítica de las intervenciones realizadas. Dicho sistema define indicadores de tres tipos:



2. Listado de acciones 2020

A continuación, se enumera el listado de acciones previstas en el PO 2020 que incluye 38 acciones de las 40 (95%) que desarrolla el Plan de Igualdad. Cabe destacar la existencia de acciones continuas, la incorporación a este año de 7 acciones pendientes del 2019 y la modificación o anulación de alguna por entender difícil de ejecutar (se ha eliminado la acción 9 del eje 1).

El N° hace referencia al n° de la acción tal y como queda recogida en el calendario general de las acciones del Plan para 2017/2020.

EJE	N°	ACCIONES
01	1	Dar a conocer el Plan de Igualdad a quienes forman la institución y al resto de la población vizcaína.
01	2	Mantener activo un EQUIPO DE IGUALDAD para la implementación y seguimiento.
01	3	Destinar un presupuesto anual para la ejecución del PI.
01	4	Redactar un plan de trabajo anual para el desarrollo del PI, revisando y evaluando su implementación.
01	5	Crear una biblioteca virtual (estudios, manuales, normativas, etc.)
01	6	Realizar trimestralmente una actividad conjunta sobre temas relacionados con la Igualdad de mujeres y hombres. <i>Conversando sobre Igualdad.</i>
01	7	Diseñar un Plan de formación continua para la plantilla que incluya acciones con perspectiva de género o específicas en materia de Igualdad (Protocolo de Acoso y Presupuestos con Perspectiva de Género).

EJE	Nº	ACCIONES
01	8	Cuidar que los horarios de la organización y de la actividad parlamentaria, respete las necesidades de conciliación de la vida de todas las personas.
01	10	Estudiar fórmulas que vayan garantizando la paridad en las Comisiones y órganos de gobierno.
01	11	Implementar el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y sexista.
01	12	Evaluación y Seguimiento del relevo generacional para los próximos años, que garantice la cobertura de los puestos y minimice el desequilibrio hacia una mayor diversidad de la plantilla.
01	13	Definir una batería de indicadores que permitan medir periódicamente las posibles brechas de género y articular medidas encaminadas a su minimización (segregación vertical y horizontal, brecha salarial, etc.)
01	14	Mantener las cláusulas sociales y de igualdad en los pliegos técnicos de contratación.
01	15	Incorporar la recogida de la variable sexo en las memorias, informes, registros, visitas etc., de la actividad juntera.
01	17	Realizar los presupuestos generales con perspectiva de género.
02	1	Llevar a cabo acciones que pongan de manifiesto la posición de JJGG respecto a valores igualitarios (<i>ejemplo: redactando una declaración sobre los principios a seguir en materia de Igualdad firmada por todos los grupos, incorporando cartelera informativa en las sedes, etc.</i>)
02	2	Promover que las personas encargadas de recepcionar a representantes de la Institución representen la realidad de la organización y la foto cumpla valores igualitarios.
02	3	Invitar a los plenos a otras entidades que representen la realidad de Bizkaia.
02	4	Dar a conocer a las asociaciones de mujeres o a las que trabajen por la igualdad, los recursos abiertos de los que dispone Juntas Generales para optimizar su uso.
02	5	Evaluar el impacto de género de las actividades que realiza JJGG y en las que participa la ciudadanía.

EJE	Nº	ACCIONES
02	6	Realizar actividades conjuntas con otras Instituciones aprovechando recursos existentes (<i>establecer acuerdos de colaboración con EUDEL, Basqueskola, DFB...</i>).
02	9	Disponer y exhibir distintivos de rechazo en los edificios institucionales cuando se produzcan casos de violencia hacia las mujeres en Bizkaia y en Euskadi.
03	1	Revisar la documentación desde la comunicación incluyente y adecuar el uso del lenguaje y de las imágenes en dichos documentos (folletos, guías, documentación administrativa, web, intranet).
03	2	Adecuar la nomenclatura y cartelería conforme a parámetros de lenguaje inclusivo.
03	3	Revisar el tipo de información que se difunde desde la institución e identificar si tiene incorporados valores de igualdad y, en su caso adecuarlos.
03	4	Buscar fórmulas para que la Igualdad impregne los contenidos de la página web de JJGG.
03	5	Redactar y dar a conocer un Manual básico de comunicación igualitario en Juntas Generales de Bizkaia.
03	6	Compartir los resultados de la evaluación anual del PI con la Institución y la sociedad en general.
03	8	Promover espacios de encuentro con profesionales de los medios de comunicación que dan cobertura mediática a las JJGG sobre la Igualdad en la comunicación.
03	9	Analizar y eliminar en su caso, rasgos de naturaleza sexista, vinculados mayoritariamente a la masculinidad en los ritos, ceremonias, espacios, etc.
03	10	Redactar e implementar el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA PÚBLICA INSTITUCIONAL DE LAS JUNTAS GENERALES DE BIZKAIA ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.
04	1	Promover estudios e investigaciones sobre la aportación de las mujeres a las instituciones vascas (colaboración con universidades y centros de investigación).
04	2	Elaborar material y/o soporte que difunda mensajes relacionados con la historia de las mujeres para repartir entre la población y lograr su visibilización (<i>calendarios, globos, camisetas, cuadernos, bolsas de tela, marca</i>

EJE	Nº	ACCIONES
		<i>libros, etc.)</i>
04	3	Impulsar la participación de mujeres en actos que se lleven a cabo en torno al árbol de Gernika y lo que representa simbólicamente.
04	4	Garantizar que se visibiliza la historia de las mujeres en Casa de Juntas. <i>(por ejemplo, revisando que visitantes escuchen mensajes donde se muestra el trabajo de las mujeres y su aportación a la historia; realizando actos, semanas temáticas, actividades específicas dirigidas a grupos de población en relación con la aportación de las mujeres).</i>
04	5	Identificar fechas señaladas / conmemorativas relativas a los Derechos de las Mujeres e invitar a grupos de mujeres a sesiones de pleno en el marco de dichas fechas.
04	6	Promover la ejecución de “plenos txikis” con asistencia de niñas y niños, donde ellas sean protagonistas y se visibilice la contribución de las mujeres a la historia de las Juntas y de Bizkaia.
04	7	Continuar con la realización de la Asamblea general de mujeres electas en Gernika.

3. PROGRAMA OPERATIVO 2020 (38 acciones)

A continuación, se presenta, el programa operativo que incluye en formato tabla – ficha la siguiente información:

1. Cada uno de los ejes de trabajo con las líneas de actuación y objetivos que se van a abordar.
2. Información detallada de las medidas (actuaciones, personas destinatarias, fecha de ejecución, responsables, etc.)
3. Listado de indicadores básicos de medición.

01. EJE GOBERNANZA – GESTIÓN INTERNA (15 acciones)

LÍNEA DE ACTUACIÓN

Incorporar el enfoque de género en los aspectos de tipo relacional y/o personal de la Institución para conseguir una organización más participativa y con mayor equidad de género en todas sus áreas.

OBJETIVOS

- ➔ Mantener vivo el plan de igualdad, creando estructuras y recursos para su gestión.
- ➔ Crear y mantener espacios para intercambio de información y documentos relacionados con la Igualdad.
- ➔ Mejorar la conciliación de la vida de las personas que forman parte de la Institución a través de la puesta en marcha de recursos y estrategias para la gestión del tiempo.
- ➔ Dotar de formación en igualdad a la plantilla, personal eventual y grupos junteros.
- ➔ Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, áreas / categorías de la estructura organizativa y minimizar las brechas de género.
- ➔ Fomentar el equilibrio de la presencia de mujeres y hombres en los órganos de

gobierno y resto de estructuras (comisiones, portavocías, etc.)

- ➔ Valorar el compromiso por la Igualdad de las entidades a la hora de su contratación (proveedoras).
- ➔ Disponer de datos desagregados por sexo.

ACTUACIONES		PERSONAS DESTINATARIAS	DE QUIÉN DEPENDE	FECHA	RECURSOS / PRESUPUESTO	SEGUIMIENTO		
						R	PR	NR
1	Dar a conocer el Plan de Igualdad a quienes forman la institución y al resto de la población vizcaína.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, comunicación, grupos junteros	1º sem.	Internos / Horas de trabajo interno			
2	Mantener activo un EQUIPO DE IGUALDAD para la implementación y seguimiento.	Toda la institución	Presidencia	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
3	Destinar un presupuesto anual para la ejecución del PI.	Toda la institución	Presidencia / Mesa	continua	internos			
4	Redactar un plan de trabajo anual para el desarrollo del PI, revisando y evaluando su implementación.	Toda la institución	Presidencia / equipo de igualdad	Continua	Internos / Horas de trabajo interno			
5	Crear una biblioteca virtual (estudios, manuales, normativas, etc.)	Toda la institución	Presidencia/comunicación	1 sem	Internos / Horas de trabajo interno			
6	Realizar trimestralmente una actividad conjunta sobre temas relacionados con la Igualdad de mujeres y hombres. <i>Conversando sobre Igualdad.</i>	Toda la institución	Equipo de igualdad	continua	Internos / externos			
7	Diseñar un Plan de formación continua para la plantilla que incluya acciones con perspectiva de género o específicas en materia de Igualdad (Protocolo de Acoso y	Toda la institución	Equipo de igualdad	1º sem.	Internos / externos			

	Presupuestos con Perspectiva de Género).							
8	Cuidar que los horarios de la organización y de la actividad parlamentaria, respete las necesidades de conciliación de la vida de todas las personas.	Toda la institución	Presidencia, grupos junteros	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
10	Estudiar fórmulas que vayan garantizando la paridad en las Comisiones y órganos de gobierno.	Toda la institución	Presidencia / equipo de igualdad	1º sem.	Internos / externos			
11	Implementar el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y sexista.	Toda la institución	Presidencia / equipo de igualdad	Continua.	Internos / Horas de trabajo interno			
12	Evaluación y Seguimiento del relevo generacional para los próximos años, que garantice la cobertura de los puestos y minimice el desequilibrio hacia una mayor diversidad de la plantilla.	Toda la institución	Presidencia/Mesa	2.sem	Internos / Horas de trabajo interno			
13	Definir una batería de indicadores que permitan medir periódicamente las posibles brechas de género y articular medidas encaminadas a su minimización (segregación vertical y horizontal, brecha salarial, etc.)	Toda la institución	Presidencia / equipo de igualdad	1º sem.	Internos / Horas de trabajo interno			
14	Mantener las cláusulas sociales y de igualdad en los pliegos técnicos de contratación.	Toda la institución	Servicios administrativos	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
15	Incorporar la recogida de la variable sexo en las memorias, informes, registros, visitas etc., de la actividad juntera.	Toda la institución	Todas las áreas y grupos junteros	Continua	Internos / Horas de trabajo interno			
17	Realizar los presupuestos generales con perspectiva de género.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia / mesa	2º sem.	Internos / Horas de trabajo interno			

Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Indicadores de impacto
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentaciones, ruedas y notas de prensa difundidas sobre la puesta en marcha del plan y público al que se dirige. ✓ Existencia de mecanismos de coordinación. ✓ Presupuesto asignado para el desarrollo del plan y % que representa del total. ✓ Tipo de acciones sobre temas relacionadas con la igualdad. ✓ Grado de satisfacción de mujeres y hombres en relación con las actividades en las que participan (formación, reuniones, espacios de interacción, etc). ✓ Se cuenta con estrategias para trabajar brechas de desigualdad y fomentar el equilibrio de las mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la institución. ✓ Tipo de acciones positivas para fomentar la presencia de mujeres. ✓ Se integra la perspectiva de género en el estudio de accesibilidad realizado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de reuniones del EI y participación según sexo. ✓ N° de acciones de difusión del plan. ✓ % de acciones realizadas sobre previstas – grado de ejecución del plan. ✓ Número y tipo de documentos en los que se ha iniciado la recogida de la variable sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mujeres y hombres participantes en las actividades, grado de satisfacción, etc. ✓ Consolidación de las cláusulas de igualdad en contratos, ✓ Mejora de las memorias y registros, etc. con la incorporación de la desagregación de datos según sexo. ✓ Incremento de la participación (mujeres y hombres) en las acciones sobre temas relacionados con la igualdad. ✓ Disminuyen las dificultades para la conciliación de la vida de las personas que componen la institución. ✓ Mejora la accesibilidad y conectividad de todas las personas (diversidad) a las sedes de la institución. ✓ Disminuyen las brechas de género. ✓ Aumenta la presencia de mujeres en espacios, puestos, etc. donde se encontraba infra representadas.

O2. EJE IMPACTO SOCIAL (7 acciones)

LÍNEA DE ACTUACIÓN

Trabajar los valores de Igualdad de mujeres y hombres para que forme parte de la cultura y saber hacer de la Institución y revierta en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Acercar las Juntas Generales a la ciudadanía desde la mirada de la igualdad de mujeres y hombres.

OBJETIVOS

- ➔ Definir, compartir y difundir la política de Igualdad de la Institución.
- ➔ Fomentar que la ciudadanía, y de manera especial las mujeres, participe de la actividad juntera (plenos, comisiones, etc.) y promover su impacto en la sociedad.
- ➔ Visibilizar el compromiso por la Igualdad de la Institución y fomentar las actividades en línea con la Igualdad.

ACTUACIONES		PERSONAS DESTINATARIAS	DE QUIÉN DEPENDE	FECHA	RECURSOS / PRESUPUESTO	SEGUIMIENTO		
						R	PR	NR
1	Llevar a cabo acciones que pongan de manifiesto la posición de JJGG respecto a valores igualitarios (ejemplo: redactando una declaración sobre los principios a seguir en materia de Igualdad firmada por todos los grupos, incorporando cartelería informativa en las sedes, etc.)	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, mesa	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
2	Promover que las personas encargadas de recepcionar a representantes de la Institución representen la realidad de la organización y la foto cumpla valores igualitarios.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, mesa	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
3	Invitar a los plenos a otras entidades que representen la realidad de Bizkaia.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, mesa	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
4	Dar a conocer a las asociaciones de mujeres o a las que trabajen por la igualdad, los recursos abiertos de los que dispone Juntas Generales para optimizar su uso.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
5	Evaluar el impacto de género de las actividades que realiza JJGG y en las que participa la ciudadanía.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, equipo	continua	Internos/externos			
6	Realizar actividades conjuntas con otras Instituciones aprovechando recursos existentes (establecer acuerdos de colaboración con EUDEL, Basqueskola, DFB...).	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, mesa	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
9	Disponer y exhibir distintivos de rechazo en los edificios institucionales cuando se produzcan casos de violencia hacia las mujeres en Bizkaia y en Euskadi.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia / grupos junteros	Continua	Internos / Horas de trabajo interno			

Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Indicadores de impacto
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencia de acuerdos con otras instituciones para actuaciones conjuntas (tipo de entidad). ✓ Programa de acciones sobre temas relacionadas con la igualdad. ✓ Distintivos de rechazo en situaciones de violencia exhibidos. ✓ Grado de satisfacción de mujeres y hombres en relación con las actividades en las que participan. ✓ Se evalúa el impacto de género de las actividades de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de acciones realizadas sobre las previstas – grado de ejecución. ✓ Diseño de una campaña sobre igualdad. ✓ Se ha incluido en documentos de la institución símbolos. ✓ Número y tipo de documentos en los que se ha incorporado simbología de rechazo a la violencia contra las mujeres. ✓ Se manifiesta el rechazo a la violencia de género en todos los casos en los que se produce una situación en Vizcaya. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumenta la difusión del rechazo institucional de la violencia contra las mujeres. ✓ Incremento de Mujeres y hombres participantes en las campañas sobre igualdad. ✓ Aumentan las acciones de sensibilización de la institución dirigidas a la ciudadanía.

O3. EJE COMUNICACIÓN (9 acciones)

LÍNEA DE ACTUACIÓN

Promover una comunicación interna, externa y con los medios de comunicación en clave de género, teniendo presente el uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes.

OBJETIVOS

- ➔ Disponer de directrices para mejorar el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes.
- ➔ Mejorar los recursos de comunicación conforme a un lenguaje más igualitario, también el oral.
- ➔ Comunicar y difundir el compromiso por la Igualdad de la Institución.
- ➔ Fomentar y difundir el Buen trato y el respeto en la comunicación.
- ➔ Velar para que las comunicaciones, notas de prensa y noticias sobre JJGG se redacten y se publiquen desde la mirada de género.

ACTUACIONES		PERSONAS DESTINATARIAS	DE QUIÉN DEPENDE	FECHA	RECURSOS / PRESUPUESTO	SEGUIMIENTO		
						R	PR	NR
1	Revisar la documentación desde la comunicación incluyente y adecuar el uso del lenguaje y de las imágenes en dichos documentos (folletos, guías, documentación administrativa, web, intranet).	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
2	Adecuar la nomenclatura y cartelería conforme a parámetros de lenguaje inclusivo.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
3	Revisar el tipo de información que se difunde desde la institución e identificar si tiene incorporados valores de igualdad y, en su caso adecuarlos.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
4	Buscar fórmulas para que la Igualdad impregne los contenidos de la página web de JJGG.	Toda la institución / ciudadanía	Comunicación	continua	Internos/externo			
5	Redactar y dar a conocer un Manual básico de comunicación igualitario en Juntas Generales de Bizkaia.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia/ comunicación	2.semes.	Internos/externo			
6	Compartir los resultados de la evaluación anual del PI con la Institución y la sociedad en general.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
8	Promover espacios de encuentro con profesionales de los medios de comunicación que dan cobertura mediática a las JJGG sobre la Igualdad en la comunicación.	Personal de comunicación y medios de comunicación	Presidencia, grupos junteros	continua	Internos y externos			
9	Analizar y eliminar en su caso, rasgos de naturaleza sexista, vinculados mayoritariamente a la masculinidad en los ritos, ceremonias, espacios, etc.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, equipo igualdad	continua	Internos y externos			

10	Redactar e implementar el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA PÚBLICA INSTITUCIONAL DE LAS JUNTAS GENERALES DE BIZKAIA ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, equipo igualdad	continua	Internos y externos			
----	--	----------------------------------	------------------------------	----------	---------------------	--	--	--

Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Indicadores de impacto
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipo de difusión de las declaraciones realizadas. ✓ Grado de satisfacción de asistentes a los espacios de encuentro con profesionales de los medios de comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de acciones realizadas sobre las previstas – grado de ejecución. ✓ Tipo y número de ritos, ceremonias, etc. de naturaleza sexista identificados. ✓ Tipo y número de declaraciones realizadas. ✓ Número de veces que se ha implementado el Protocolo ante la Violencia Machista hacia las mujeres. ✓ Mujeres y hombres participantes en los encuentros con profesionales de medios de comunicación. ✓ Existencia de un manual o de directrices sobre el uso del lenguaje y de las imágenes inclusivas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incremento del enfoque de género por parte de los medios de comunicación que dan cobertura a la institución. ✓ Mejoran desde la comunicación inclusiva las notas de prensa, noticias, etc. sobre la institución. ✓ Incremento de las actitudes y comportamientos no tolerante con la violencia de género. ✓ Incide en la sensibilización de la ciudadanía frente a la tolerancia cero a los comportamientos violentos. ✓ Mejora de los documentos, nomenclatura, noticias, etc. con la incorporación formas más igualitarias de comunicarse. ✓ Mejora en la incorporación de la perspectiva de género en ritos y ceremonias.

O4. EJE VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS INSTITUCIONES VASCAS (7 acciones)

LÍNEA DE ACTUACIÓN

Difundir la aportación de las mujeres a las instituciones vascas a través de la recuperación de la memoria histórica.

Hacer visible la participación de las mujeres en las actividades de representación política.

OBJETIVOS

- ➔ Difundir la contribución de las mujeres en la construcción del territorio histórico de Bizkaia.
- ➔ Contribuir al estudio de la aportación de las mujeres a Bizkaia.

ACTUACIONES		PERSONAS DESTINATARIAS	DE QUIÉN DEPENDE	FECHA	RECURSOS / PRESUPUESTO	SEGUIMIENTO		
						R	PR	NR
1	Promover estudios e investigaciones sobre la aportación de las mujeres a las instituciones vascas (colaboración con universidades y centros de investigación).	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, equipo igualdad	continua	Internos/externo			
2	Elaborar material y/o soporte que difunda mensajes relacionados con la historia de las mujeres para repartir entre la población y lograr su visibilización (calendarios, globos, camisetas, cuadernos, bolsas de tela, marca libros, etc.)	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, grupos junteros	continua	Internos/externo			
3	Impulsar la participación de mujeres en actos que se lleven a cabo en torno al árbol de Gernika y lo que representa simbólicamente.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, grupos junteros	continua	Internos / Horas de trabajo interno			
4	Garantizar que se visibiliza la historia de las mujeres en Casa de Juntas. (por ejemplo, revisando que visitantes escuchen mensajes donde se muestra el trabajo de las mujeres y su aportación a la historia; realizando actos, semanas temáticas, actividades específicas dirigidas a grupos de población en relación con la aportación de las mujeres).	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, grupos junteros	continua	Internos/externo			
5	Identificar fechas señaladas / conmemorativas relativas a los Derechos de las Mujeres e invitar a grupos de mujeres a sesiones de pleno en el marco de dichas fechas.	Mujeres electas y grupos de mujeres en general	Presidencia, grupos junteros	continua	Internos y externos			
6	Promover la ejecución de “plenos txikis” con asistencia de niñas y niños, donde ellas sean protagonistas y se visibilice la contribución de las mujeres a la historia de las Juntas y de Bizkaia.	Toda la institución / ciudadanía	Presidencia, grupos junteros	2.sem	Internos / Horas de trabajo interno			
7	Continuar con la realización de la Asamblea general de mujeres electas en Gernika.	Mujeres electas de Bizkaia	Presidencia, grupos junteros	continua	Internos y externos			

Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Indicadores de impacto
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mujeres invitadas y participantes. Grado de satisfacción de asistentes. ✓ Existencia de actuaciones para visibilizar la historia de las mujeres (actos en fechas conmemorativas, asamblea de mujeres, ...) ✓ Grado de satisfacción de mujeres y hombres en relación con las actividades en las que participan. ✓ % de Mujeres invitadas y participantes, grado de representación de las mujeres de Bizkaia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de acciones realizadas sobre las previstas – grado de ejecución ✓ Número y tipo de fechas señaladas. ✓ Participación de mujeres y hombres en las diferentes actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incremento la participación de mujeres en el ámbito público. ✓ Aumenta las acciones protagonizadas por las mujeres en Bizkaia. ✓ Aumenta la difusión de la contribución de las Mujeres entre la ciudadanía. ✓ Presencia y aumento de noticias en los medios. ✓ Consolidación de la asamblea general anual de mujeres electas y otras acciones similares.