

berdintasunerantz!  
diagnóstico y plan para la igualdad de  
jeres y hombres en el Legutio de Berdintasune  
rantz!  
diagnóstico y plan para la igualdad de  
jeres y hombres en el Legutio de Berdintasune  
rantz!  
diagnóstico y plan para la igualdad de  
jeres y hombres en el Legutio de Berdintasune  
rantz!  
diagnóstico y plan para la igualdad de  
jeres y hombres en el Legutio de Berdintasune  
rantz!  
diagnóstico y plan para la igualdad de  
jeres y hombres en el Legutio de Berdintasune  
rantz!



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Ayuntamiento de  
**Legutio**

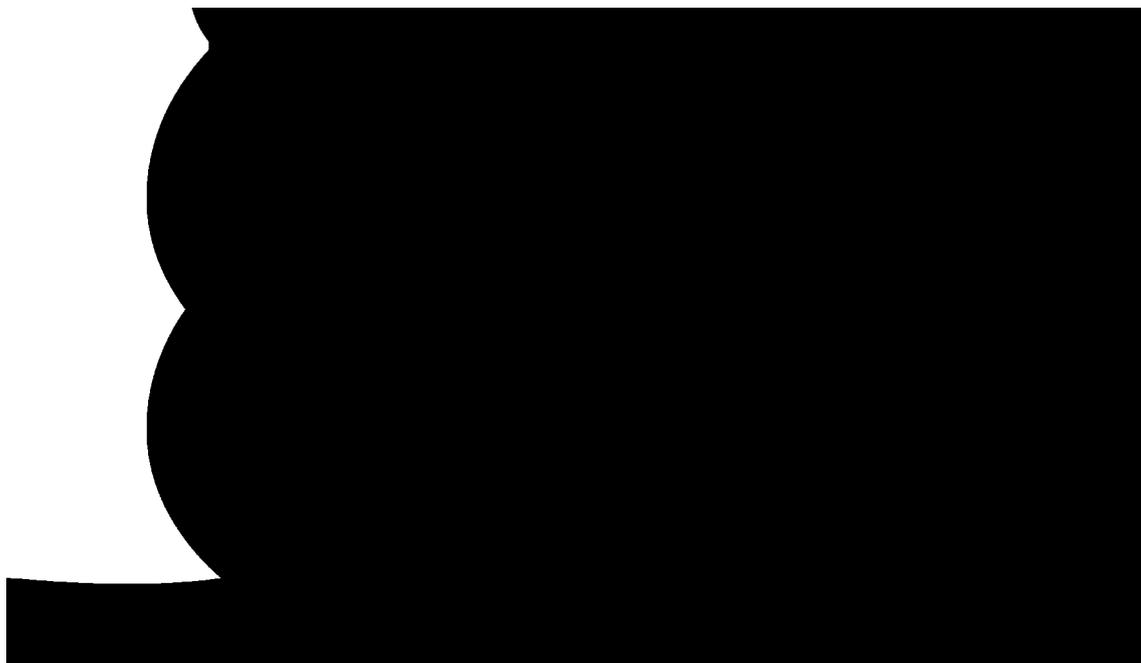
diagnóstico y plan para la igualdad de

# ÍNDICE

1.	ENFOQUE DEL PLAN .. .. .	3
2.	ÁMBITO TEÓRICO Y ÁMBITO LEGAL .. .. . 5	..
3.	CARACTERÍSTICAS DEL I PLAN DE LEGUTIO .. .. . 12	..
4.	ÁREAS DE MEJORA RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO .. .. . 13	..
5.	PLAN DE ACTUACIÓN .. .. . 17	..
6.	GESTIÓN DEL I PLAN.. .. . 29	..
7.	CRONOGRAMA .. .. .	35

# 1. ENFOQUE DEL PLAN

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Legutio tiene como referencia los principios y estrategias de trabajo del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.



## **Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres**

Este concepto supone recoger los aspectos básicos orientados a la materialización de la transversalización de género con relación al cumplimiento y desarrollo de la Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Esta Ley contempla, dentro de sus principios generales, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo los poderes públicos, a fin de conseguir la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (artículo 3).

A efectos de esta Ley, significa: *“tener en cuenta, de forma sistemática, las diferentes situaciones, condiciones, metas y necesidades de las mujeres y los hombres y, para ello, introducir en todas las políticas y actividades, en todos los ámbitos y en sus planificaciones, en todas las fases de ejecución y evaluación, objetivos y acciones concretas que tengan la finalidad de apoyar la igualdad y hacer desaparecer la desigualdad”.*

## **Cambio de valores**

El cambio de valores es uno de los principales retos del VI Plan. La sociedad actual se caracteriza por su sincretismo, es decir, por la convivencia de valores modernos, con otros

tradicionales. A pesar de que el discurso de la igualdad en la sociedad vasca está interiorizándose, la realidad constata no es coherente con las diferencias en la asunción de funciones y roles entre mujeres y hombres o en el uso y valor social de su tiempo.

### **Empoderamiento de las mujeres**

El empoderamiento implica promover el aumento de la autoridad y poder de las mujeres sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida. Alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir. La sociedad del futuro y el pleno desarrollo económico y social no se podrían producir sin contar con la participación plena de las mujeres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

### **Organización social corresponsable**

La organización social corresponsable supone facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar y la adecuación de los servicios socio comunitarios.

### **Violencia contra las mujeres**

Esta línea estratégica pretende actuar en el corto plazo, articulando medidas y recursos para la protección y atención integral a las víctimas. Además, son también prioritarias las actuaciones de sensibilización y prevención que visibilicen las diferentes formas de violencia contra las mujeres como un problema social derivado de la desigualdad de mujeres y hombres, a fin de ir logrando una paulatina reducción hasta su erradicación.

## 2. ÁMBITO TEÓRICO Y ÁMBITO LEGAL

En los últimos años, se han aprobado múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, otorgando al presente Plan de Igualdad un paraguas institucional y legislativo suficientemente amplio.

A continuación se destacan algunos hitos del entramado teórico-legal de las políticas de género:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

### **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).**

En el artículo 28 de la Ley se menciona cómo los Municipios pueden realizar actividades adicionales a las de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de las mujeres, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente. En este contexto, el protagonismo de la Administración Local es claro, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los Municipios la promoción de actividades, así como la oferta de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

## **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**

En el marco de la citada Ley, se define claramente las funciones que en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (art.9.2.) y comunitarias (art. 3.02 del Tratado de la Unión Europea) que imponen, a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos necesarios para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:

- Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- Ejecución de medidas de acción positiva.
- Programación en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

- Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y la adopción de medidas para su erradicación.
- Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

En la Ley se establecen cuatro funciones básicas sobre el diseño y la estructura del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE:

- Función de establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (Título preliminar de la Ley).
- Regulación de un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas.(Título I y II)
- Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
- Regulación de sanciones (Título IV).

### **VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**

El VI Plan demuestra que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres supone un avance fundamental para las políticas de igualdad, ya que desarrolla normativamente el principio de igualdad –principio jurídico universal–, tanto de igualdad de trato como de igualdad de oportunidades, en la actuación de la Administración Pública Vasca y, en su caso, en las entidades privadas.

En la Ley se establecen cuatro funciones básicas sobre el diseño y la estructura del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE:

1. Función de establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (Título preliminar de la Ley).
2. Regulación de un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas (Título I y II).
3. Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
4. Función de definición de contenidos básicos.

### **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**

La Ley, publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, parte, por un lado, de la premisa de que la igualdad entre mujeres y hombres es *“un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos”*. Y por otro lado, de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley es un aspecto básico, que necesita ser mejorado mediante una acción normativa, *“dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*.

Los principios fundamentales en los que se basa son, entre otros: la “Acción Positiva”, “Representación equilibrada” y “Transversalidad”.

El artículo 21.1 expone que *“las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”*. Así, la Ley 3/2007, se remite a las competencias propias de las Administraciones Locales, atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y especificadas en el caso de los Municipios vascos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

### **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local**

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, impulsada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en el marco del V Programa de Acción

Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y de Hombres, *“va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”*.

EUDEL (Asociación de Municipios Vascos) es uno de los socios del proyecto y cada vez son más los Ayuntamientos Vascos que han firmado esta Carta. Los Ayuntamientos adheridos a dicha Carta se comprometen a elaborar e implementar, en dos años, un Plan de acción para la igualdad diseñado de forma participativa y sujeto a criterios de evaluación y a disponer de recursos suficientes para su implementación. Además, los ayuntamientos deben de contar con suficientes recursos para poner en marcha el plan. La Carta Europea reconoce a las autoridades locales y regionales como *“los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”*.

Estas normas tienen en su base los Principios para la Igualdad que se definen a continuación: *(Ley Vasca 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres)*.

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 tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo 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 miembros 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.

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por

incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas 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 o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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 se ha de entender en referencia, 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 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 Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.

3. – RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA. Los poderes públicos han de poner 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 colectivos de mujeres y de hombres.
4. – INCORPORACIÓN 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 *“Incorporación 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.

5. – 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.
  
6. – 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 desigual valoración y reconocimiento económico y social.
  
7. – REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA. Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales, cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

### 3. CARACTERÍSTICAS DEL I PLAN DE LEGUTIO

El objetivo general de este Plan es lograr la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal mediante la puesta en marcha de políticas locales de igualdad que vayan más allá de la igualdad normativa y que planteen como horizonte el reto de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y resultados. Tiene las siguientes características:

- Tiene una vigencia de 4 años, es decir, está realizado para el período 2016-2019.
- Se ha elaborado de forma participativa con relación al diagnóstico previo, actualización de datos y evaluación del anterior Plan contando con la implicación activa del personal municipal y agentes sociales del municipio.
- Es Alcaldía la responsable de coordinar e impulsar dicho Plan.
- Es un Plan abierto y flexible, pendiente de definir los planes operativos anuales.
- Es un Plan evaluable que incluye indicadores para ir midiendo los objetivos alcanzados de forma continua.
- Incluye objetivos y acciones viables para desarrollar por todas las Áreas municipales y Entidades responsables en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.
- Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y ciudadano.

## 4. ÁREAS DE MEJORA RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO

A continuación se exponen las necesidades recogidas en este diagnóstico por parte de las mujeres y los hombres de la ciudadanía, personal técnico, político y agentes sociales, agrupándolas en cinco grandes ámbitos en concordancia con los principios y líneas de intervención que presenta el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE:

- ✓ GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.
- ✓ EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
- ✓ CAMBIO DE VALORES.
- ✓ ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE.
- ✓ VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

### GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

- Conseguir la implicación de todas las áreas en la aplicación del mainstreaming de género.
- Reforzar la Gobernanza en materia de Igualdad (estructuras de impulso y coordinación, órgano de participación ciudadana).
- Formar y Sensibilizar en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Dotar de herramientas para poner en práctica la perspectiva de género (guía de uso de lenguaje e imágenes, por ejemplo).
- Organizar actividades coordinadas entre diferentes agentes, consolidar campañas... para promover la igualdad de mujeres y hombres.
- Incorporar cláusulas sociales de igualdad en las subvenciones y contratos municipales.
- Garantizar que los canales de difusión de la programación utilizados sean accesibles a mujeres y hombres.
- Estudiar la posibilidad de ofertar las actividades culturales a diferentes horas.
- Realizar un seguimiento de la participación a las actividades según sexo y tomar medidas, en caso de que sean necesarias, para conseguir una asistencia equitativa de mujeres y hombres.
- Garantizar una representación equitativa de mujeres y hombres en los jurados.

- Establecer unos mínimos de participación ciudadana equilibrada de mujeres y hombres.
- Valorar positivamente aquellas actividades que fomenten la igualdad y que rompan con los estereotipos de género.
- Comunicar y difundir las actividades relacionadas con la igualdad.

## EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- Empoderamiento de mujeres incorporando todas las diversidades/enfoque intercultural.
- Organizar talleres de informática, redes sociales y nuevas tecnologías para mujeres jubiladas.
- Promover la participación de las mujeres en el deporte federado.
- Analizar las barreras que tienen las mujeres a la hora de realizar la práctica deportiva.
- Seguir promoviendo actividades para mejorar la práctica deportiva de las jóvenes.
- Es necesario dar notoriedad al deporte femenino. Ponerlo en valor.
- Organizar marchas, torneos, actividades deportivas...en pro de la igualdad.
- Promocionar e informar de la diversidad de deportes existentes tanto para hombres como para mujeres.
- Trabajar en red entre los diferentes agentes educativos para compartir ejemplos y buenas prácticas.

## CAMBIO DE VALORES

- Involucrar a las familias tanto en lo académico como en lo no académico. Enviar a las familias información, guías, herramientas sobre la igualdad de género.
- Impulsar un programa de coeducación con talleres para promover la igualdad, la orientación vocacional no sexista y el intercambio intergeneracional con perspectiva de género, la prevención de la violencia contra las mujeres en la ikastola.
- Seguimiento del uso del espacio de las actividades deportivas de niñas y niños en los recreos de la Ikastola de cara a organizar mejor el espacio y vigilar la prácticas de niños y niñas.
- Difundir modelos y recursos de información no sexista (juguetes, juegos, cuentos, libros, películas, etc.).

- Realizar un estudio sobre los valores actuales de la juventud de Legutio.

## ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

- Sensibilizar a la ciudadanía sobre los beneficios del cuidado de cara a darle valor.
- Realizar talleres de corresponsabilidad con madres y padres de la ikastola y la Haurreskola.
- Conocer si los equipamientos y recursos del municipio (instalaciones deportivas, culturales, parques, etc.) facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Conocer las demandas de la población en materia de conciliación.
- Facilitar a toda la ciudadanía de recursos para la Conciliación de Vida Familiar y Laboral, sobre todo en las actividades y programas organizados desde el Ayuntamiento (servicio de guardería, sensibilización, etc.)
- Sensibilizar a los hombres sobre los beneficios de la corresponsabilidad. Visibilizar a los hombres que lo hacen como modelos para el resto de la sociedad.

## VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Impulsar la creación de un Protocolo de Coordinación para la mejora de la atención ante casos de de violencia contra las mujeres a nivel de Cuadrilla.
- Disponer de un protocolo de actuación pública ante casos de violencia contra las mujeres y agresiones sexuales y sexistas.
- Continuar impulsando los Talleres de Buenos Tratos desde el Ayuntamiento.
- Continuar trabajando en las Campañas del 25 de Noviembre.
- Involucrar a todos los agentes sociales en los programas de prevención de violencia contra las mujeres
- En cuanto a la planificación urbanística analizar el municipio para detectar las zonas inseguras percibidas por la ciudadanía.

## 5. PLAN DE ACTUACIÓN

En este apartado se van a desarrollar los objetivos y acciones a realizar en el período 2016-2019 de acuerdo a las Áreas de este I Plan.

Los objetivos definen la realidad social que se pretende cambiar y cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados logrados.

En este I Plan, se van a establecer objetivos en cada área, incorporando en cada uno de ellos las acciones a llevar a cabo comprendidas en los ámbitos de actuación que se recogen en el VI Plan para la Igualdad de la CAE.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES
	S	
<b>MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD</b>	7	19
<b>CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO PERSONAL, COLECTIVO Y SOCIAL DE LAS MUJERES.</b>	3	12
<b>AVANZAR EN LA ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE</b>	2	17
<b>ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</b>	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>56</b>

### MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD

**Objetivo G1.** Mejorar la planificación para la Igualdad.

- **Actividad 1.** Identificar una partida económica en los presupuestos municipales al Plan para la Igualdad.

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quien: Alcaldía y todas las áreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Presupuesto municipal aprobado para el Plan para la Igualdad (si/no).

- **Actividad 2.** Realizar programas operativos anuales del Plan de Igualdad.  
Cuándo: durante la vigencia del Plan.  
Quien: Alcaldía y Comisión técnica interáreas.  
Indicador de grado de cumplimiento: Programa operativo anual realizado (si/no).

**Objetivo G2.** Impulsar estructuras de coordinación para la Igualdad.

- **Actividad 1.** Dotar de recursos profesionales al Plan de Igualdad (Técnica de Igualdad para el impulso y desarrollo del Plan de Igualdad).  
Cuándo: desde 2016.  
Quien: Alcaldía y todas las áreas.  
Indicador de grado de cumplimiento: Técnica de Igualdad
- **Actividad 2.** Informar a los Organismos de Igualdad de la CAE de la elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad de Legutio.  
Cuándo: 2016.  
Quien: Alcaldía.  
Indicador de grado de cumplimiento: Número de entidades informadas.
- **Actividad 3.** Impulsar la creación de una Comisión Mixta de Igualdad, con representación de las Juntas Administrativas y Agentes Sociales.  
Cuándo: 2016.  
Quien: Alcaldía y todas las áreas, Asociaciones Municipales.  
Indicador de grado de cumplimiento: Existencia de una Comisión Mixta (si/no).  
Número de mujeres y hombres que participan en la Comisión. Número de reuniones anuales realizadas. Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.
- **Actividad 4.** Participar en diferentes redes de municipios por la igualdad como *Berdinbidean*, Carta Europea, etc.  
Cuándo: 2016.  
Quien: Alcaldía.  
Indicador de grado de cumplimiento: Número de redes en las que participa Legutio.

**Objetivo G3.** Integrar la perspectiva de género en las estadísticas, estudios y programas.

- **Actividad 1.** Realizar guías sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal.  
Cuándo: 2016.  
Quien: Alcaldía y todas las áreas.  
Indicador de grado de cumplimiento: Existencia de la guía de cómo incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.
- **Actividad 2.** Asegurar que todos los estudios promovidos por el Ayuntamiento, tengan incorporada la perspectiva de género.  
Cuándo: desde 2017.  
Quien: Alcaldía y todas las áreas.  
Indicador de grado de cumplimiento: Número de estudios/memorias/informes, que incorporan la perspectiva de género.
- **Actividad 3.** Desagregar los datos municipales según sexo.  
Cuándo: desde 2016.  
Quien: Alcaldía y todas las áreas.  
Indicador de grado de cumplimiento: Datos municipales desagregados según sexo.
- **Actividad 4.** Tener en cuenta la interseccionalidad, esto es, no solo las diferencias según sexo, sino también según discapacidad, origen, religión, edad, etc.  
Cuándo: desde 2017.  
Quien: Alcaldía y todas las áreas.  
Indicador de grado de cumplimiento: Número de informes que incorporan la interseccionalidad.

**Objetivo G4.** Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.

- **Actividad 1.** Impartir formación en materia de igualdad dirigida a las personas trabajadoras y cargos políticos del Ayuntamiento como se establece en el artículo 17 de la ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres.  
Cuándo: desde 2016.  
Quien: Alcaldía y todas las áreas.  
Indicador de grado de cumplimiento: Formación en igualdad realizada al año (si/no). Número de personas formadas según sexo. Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 2.** Garantizar que todas las personas puedan realizar formación mediante diferentes métodos: formación online, servicios de conciliación, ajustes de horarios, etc.

Cuándo: desde 2016.

Quien: Alcaldía y todas las áreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Número de mujeres y hombres formados gracias a los servicios dispuestos. Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

**Objetivo G5.** Integrar el principio de igualdad en la normativa municipal.

- **Actividad 1.** Revisar la normativa municipal desde la perspectiva de género.

Cuándo: desde 2017.

Quien: Alcaldía, secretaría.

Indicador de grado de cumplimiento: Normativa municipal revisada desde la perspectiva de género (si/no).

- **Actividad 2.** Realizar cambios en el caso de que fuese necesario.

Cuándo: desde 2017.

Quien: Alcaldía, secretaría.

Indicador de grado de cumplimiento: Número de documentos normativos con el cambio incorporado (si/no).

- **Actividad 3.** Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.

Cuándo: desde 2017.

Quien: Alcaldía, todas las áreas, secretaría.

Indicador de grado de cumplimiento: Contenidos incluidos en los procesos de selección (si/no).

- **Actividad 4.** Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.

Cuándo: desde 2017

Quien: Alcaldía, todas las áreas, secretaría.

Indicador de grado de cumplimiento: Cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios (si/no).

**Objetivo G6.** Garantizar una comunicación inclusiva.

- **Actividad 1.** Disponer de un Manual de estilo comunicativo igualitario.

Cuándo: 2016.

Quien: Alcaldía y todas las áreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Manual de estilo comunicativo igualitario realizado (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 2.** Revisar la página web desde la perspectiva de género e incluir un apartado sobre Igualdad.

Cuándo: 2016.

Quien: Alcaldía y Biblioteca.

Indicador de grado de cumplimiento: Apartado sobre la igualdad creado (si/no). Página web revisada desde la perspectiva de género.

**Objetivo G7.** Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.

- **Actividad 1.** Seguir garantizando una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados, Comisiones, Tribunales, etc.

Cuándo: 2016.

Quien: Alcaldía y todas las áreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Número de mujeres y hombres que participan en los órganos de consulta y participación (si/no).

## **CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO PERSONAL, COLECTIVO Y SOCIAL DE LAS MUJERES.**

**Objetivo CV1.** Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.

- **Actividad 1.** Facilitar herramientas y recursos a centros educativos, familias, Gaztegune, Ludoteca, etc. para el impulsar la igualdad de mujeres y hombres.

Cuándo: 2016.

Quien: Cultura, Centros Educativos, Atención Psicológica.

Indicador de grado de cumplimiento: Herramientas y recursos facilitados a los diferentes servicios (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 2.** Impulsar en los centros educativos, talleres de intercambio intergeneracional con perspectiva de género.

Cuándo: 2016.

Quien: Centros Educativos, Cultura.

Indicador de grado de cumplimiento: Talleres de Intercambio intergeneracional creados (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.
- **Actividad 3.** Promover la creación de grupos de hombres que trabajen a favor de la igualdad.

Cuándo: 2018.

Quien: Cultura.

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia y puesta de grupos de hombres por la igualdad (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.
- **Actividad 4.** Organizar actividades coeducativas para padres y madres de Legutio, así como para niñas y niños.

Cuándo: desde 2016.

Quien: AMPAS, servicio de prevención y AMPA

Indicador de grado de cumplimiento: Actividades coeducativas organizadas. (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.
- **Actividad 5.** Realizar un estudio sobre el Conocimiento, valores y percepción de la igualdad de mujeres y hombres desde la infancia hasta la juventud de Legutio.

Cuándo: 2017.

Quien: Alcaldía y Comisión técnica interáreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Estudio sobre el Conocimiento, Valores y percepción de la igualdad de mujeres y hombres realizado (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.
- **Actividad 6.** Organizar actividades de sensibilización para promover la práctica deportiva de las mujeres en fechas clave como el 28 de mayo Día Internacional de acción por la salud de las mujeres.

Cuándo: 2017.

Quien: Alcaldía, Área de Deporte y Centros Educativos.

Indicador de grado de cumplimiento: Actividades de sensibilización para promover la práctica deportiva realizadas (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 7.** Organizar cuentacuentos, actividades teatrales y culturales que promuevan la igualdad de mujeres y hombres.

Cuándo: Desde 2016.

Quien: Alcaldía, Área de Cultura, Gaztegun

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia y puesta en marcha de mesas de trabajo (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

**Objetivo CV2.** Apoyo al empoderamiento personal: Favorecer el desarrollo de la autonomía y la toma de conciencia de género.

- **Actividad 1.** Impulsar talleres y programas de empoderamiento dirigido a las mujeres de cualquier edad: (autoestima, saber decir no, etc.).

Cuándo: Desde 2016.

Quien: Área de Cultura; Área de Bienestar Social

Indicador de grado de cumplimiento: Talleres y programas de empoderamiento realizados (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 2.** Organizar formación básica sobre Nuevas Tecnologías, sobre todo para mujeres de mayor edad.

Cuándo: 2017

Quien: Alcaldía y Área de Cultura, Área de Bienestar Social, Asociación de Personas Jubiladas.

Indicador de grado de cumplimiento: Formación Básica en Nuevas Tecnologías Realizada (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

**Objetivo CV3.** Apoyo al empoderamiento colectivo: Fomento del movimiento asociativo de mujeres y su participación en el tejido asociativo.

- **Actividad 1.** Impulsar las redes de mujeres de todas las edades.

Cuándo: 2017.

Quien: Alcaldía y Área de Cultura.

Indicador de grado de cumplimiento: Número de redes de mujeres impulsadas.

Participación según edad. Número de actividades realizadas.

- **Actividad 2.** Actividades conjuntas en los días clave como el 25 de Noviembre (Día Internacional de la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres), 8 de Marzo y otros días (Día de la infancia, Día de la Mujer Rural, etc.).

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quien: Alcaldía, Comisión técnica interáreas, Agentes Sociales.

Indicador de grado de cumplimiento: Actividades conmemorativas hechas según fecha clave (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 3.** Realizar un estudio sobre la aportación histórica de las mujeres de Legutio.

Cuándo: 2018.

Quien: Alcaldía y Juntas Administrativas, Área de Cultura.

Indicador de grado de cumplimiento: Estudio sobre la aportación histórica de las mujeres realizado (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

## AVANZAR EN LA ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

**Objetivo OC1.** Impulsar una cultura que promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

- **Actividad 1.** Realizar acciones de sensibilización para impulsar la corresponsabilidad a toda la ciudadanía.

Cuándo: 2018

Quien: Alcaldía y Comisión técnica interáreas .

Indicador de grado de cumplimiento: Número de acciones de sensibilización para impulsar la corresponsabilidad a toda la ciudadanía realizadas (si/no).

Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 2.** Implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

Cuándo: 2018

Quien: Alcaldía y Comisión técnica interáreas .

Indicador de grado de cumplimiento: Número de hombres implicados en las tareas domésticas y de cuidados (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 3.** Trabajar la corresponsabilidad con las familias a nivel municipal.

Cuándo: 2018.

Quien: Alcaldía y Comisión técnica interáreas .

Indicador de grado de cumplimiento: Número de actividades organizadas para las familias para trabajar la corresponsabilidad. Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 4.** Fomentar los servicios de conciliación en las actividades organizadas en el municipio.

Cuándo: Desde 2016.

Quien: Alcaldía y todas las áreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia y puesta en marcha de servicios de conciliación organizadas en el municipio (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 5.** Continuar organizando actividades para practicar deporte en familia, como el patinaje.

Cuándo: desde 2016.

Quien: Alcaldía y Área de Deporte.

Indicador de grado de cumplimiento: Número de actividades anuales organizadas (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 6.** Organizar actividades culturales en familia.

Cuándo: desde 2016.

Quien: Alcaldía, Área de Cultura y Centros Educativos.

Indicador de grado de cumplimiento: Número de actividades culturales en familia organizadas al año. Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

## Objetivo OC2. Conciliación corresponsable

- **Actividad 1.** Analizar las necesidades en cuanto a los recursos de conciliación de las personas dependientes (sobre todo personas mayores y con discapacidad).

Cuándo: 2017.

Quien: Alcaldía y todas las áreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Residencia o Centro de Día en Legutio creada (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 2.** Análisis sobre la situación y necesidades de mujeres y hombres mayores (uso de recursos sociales, recursos económicos, entorno de cuidados, situación de dependencia, etc.) desde la perspectiva de género.

Cuándo: 2019.

Quien: Alcaldía, Atención Psicológica, Asociación de Personas Jubiladas, Juntas Administrativas.

Indicador de grado de cumplimiento: Estudio sobre la situación y necesidades de mujeres y hombres mayores, de viudos y viudas de Legutio desde la perspectiva de género realizado (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 3.** Organizar actividades en vacaciones escolares, dirigidas a menores de 6 años.

Cuándo: Desde 2016.

Quien: Alcaldía, Área de Cultura y Ludoteca.

Indicador de grado de cumplimiento: Número de actividades organizadas en vacaciones escolares, dirigidas a menores de 6 años realizadas (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

## ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

**Objetivo V1:** Sensibilización y prevención: Impulsar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos.

- **Actividad 1.** Hacer denuncias públicas y sistemáticas de los ataques por violencia contra las mujeres realizados a las mujeres en la CAE.

Cuándo: durante la vigencia del Plan.

Quien: Alcaldía y todas las áreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Denuncias públicas y sistemáticas de los ataques por violencia contra las mujeres realizadas en la CAE (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 2.** Ampliar la información sobre los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres

Cuándo: 2016.

Quien: Alcaldía, Trabajadora Social, Psicóloga.

Indicador de grado de cumplimiento: Información sobre los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres ampliada (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 3.** Realizar talleres de sensibilización para conocer los tipos de violencia contra las mujeres (micro machismos, etc.)

Cuándo: desde 2016.

Quien: Alcaldía y Comisión técnica interáreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Número de talleres de sensibilización para conocer los tipos de violencia contra las mujeres realizados. Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 4.** Realizar talleres de sensibilización sobre violencia, en los grupos de infancia y juventud (centros educativos, gaztegun, ..)

Cuándo: desde 2016.

Quien: Alcaldía, Comisión técnica interáreas, Centro Educativo, Ludoteca.

Indicador de grado de cumplimiento: Numero de talleres de sensibilización sobre violencia, en los grupos de infancia y juventud realizados. Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 5.** Realizar Campañas de sensibilización contra las agresiones sexuales y sexistas en fiestas.

Cuándo: desde 2016.

Quien: Alcaldía y Comisión técnica interáreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Campañas de sensibilización contra las agresiones sexuales y sexistas en fiestas realizadas. (si/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 6.** Recoger propuestas de la ciudadanía para mejorar aspectos urbanísticos de la seguridad, accesibilidad, etc., así como la sensación de seguridad de las mujeres de Legutio.

Cuándo: 2019.

Quien: Alcaldía, Comisión técnica interáreas, Juntas Administrativas.

Indicador de grado de cumplimiento: Número de propuestas de la ciudadanía para mejorar aspectos urbanísticos de la seguridad, accesibilidad, etc., así como la sensación de seguridad de las mujeres de Legutio recogidas. Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

**Objetivo V2:** Detección y atención. Garantizar la total atención y protección a las víctimas y a sus hijos e hijas, con especial atención a los y las menores por su especial vulnerabilidad.

- **Actividad 1.** Impulsar la creación de un Protocolo Municipal de atención a mujeres víctimas de violencia contra las mujeres.

Cuándo: 2017.

Quien: Alcaldía y Comisión técnica interáreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia de Protocolo Municipal de atención a mujeres víctimas de violencia contra las mujeres (sí/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

- **Actividad 2.** Continuar ofreciendo el recurso del servicio de atención psicológica y jurídica.

Cuándo: desde 2016.

Quien: Alcaldía y todas las áreas.

Indicador de grado de cumplimiento: Existencia del recurso del servicio de atención psicológica y jurídica (sí/no). Número de personas beneficiarias últimas de la acción según sexo.

## 6. GESTIÓN DEL I PLAN

### 6.1. Coordinación y organización

Tal y como se establece en el artículo 10 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, las Administraciones Forales y Locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos órganos territoriales de actuación.

#### Estructura de Impulso

Para conseguir los objetivos y acciones que se derivan del programa de actuación de este Plan, es necesario disponer de estructuras de impulso, seguimiento y evaluación del mismo.

La **Estructura de Impulso** estará situada en el Área de Alcaldía y contará con dos personas: una responsable política y una técnica para el desarrollo del mismo.

Las funciones de la Técnica de Igualdad son las siguientes en línea con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, art. 10:

- a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d) Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.

- e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de partida entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
- f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios socio-comunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
- i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- j) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
- k) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- l) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

### **Estructura de coordinación y seguimiento técnico**

Actualmente se dispone de una Comisión Informativa de Igualdad. Sería deseable reforzar la coordinación y seguimiento con personal técnico de Igualdad a fin de coordinar para proyectos concretos y dar seguimiento al Plan.

Estos serían, entre otros, los puntos que se podrían abordar en las reuniones de esta Comisión de Igualdad:

1. Armonizar, seguir y evaluar el Plan Anual Operativo.
2. Impulsar el trabajo conjunto entre los departamentos impulsando la realización de las acciones y proyectos comunes.
3. Informar sobre las acciones en materia de Igualdad.

4. Concienciar y aumentar la sensibilización para introducir el género en la gestión municipal.

### **Estructura de coordinación institucional**

Finalmente, el Ayuntamiento participará en la Red de coordinación de ayuntamientos con EUDEL y EMAKUNDE, BERDINSAREA, Red de Ayuntamientos Vascos a favor de la igualdad y contra la violencia.

Igualmente, irá valorando otras posibles redes o estructuras de coordinación que se pudieran generar con otras Instituciones (Diputación Foral de Álava, etc.).

### **Programación**

Para la programación de este I Plan, se harán Programas Operativos Anuales en el último trimestre de cada año que serán aceptados por la Comisión Técnica Interáreas:

- Se harán planes de trabajo que tendrán en cuenta objetivos, actividades y tareas, áreas implicadas, calendario, presupuesto e indicadores de evaluación.
- Presupuesto general para cada Programa Operativo.

## **6.2. Evaluación del Plan**

Se llevará a cabo una evaluación continua del I Plan para la Igualdad realizándose también una memoria anual. La evaluación se realizará a distintos niveles:

- Evaluación del grado de cumplimiento: Siguiendo con el plan operativo, se realizará un seguimiento cuantitativo, teniendo en cuenta las siguientes variables:
  - realizada
  - realizada parcialmente
  - no realizada
  - realizada pero no estaba planificada
  - razones

- Evaluación del proceso: se analizarán los puntos fuertes y áreas de mejora del proceso de implantación preguntando a las y los técnicos municipales, personal político y agentes sociales. Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: la implicación, herramientas de trabajo y coordinación, comunicación, procesos participativos, etc.
- Evaluación del impacto: Se analizará el impacto que tienen las políticas de igualdad y se medirán los avances realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Además, el Área de Igualdad con la colaboración de las demás áreas, cumplimentará anualmente la encuesta electrónica que EMAKUNDE solicita a los municipios de la CAE para evaluar el desarrollo de las políticas públicas de igualdad. Con objeto de completar la evaluación del proceso y el impacto, se realizarán entrevistas, cuestionarios, etc. con los diferentes agentes implicados.

### 6.3. Recursos

#### Presupuesto municipal

El presupuesto para la realización del Plan de igualdad para 2016 ha sido de 6.000 €. En los años en los que esté vigente este Plan, el presupuesto se mantendrá o mejorará y se establecerá en los últimos meses del año anterior.

### 6.4. Herramientas para la evaluación.

Ficha de evaluación de las actividades realizadas:

<b>X.X. Objetivo:</b>		
<b>Actividad X:</b>		
<b>Persona responsable</b>	<b>Entidades Implicadas</b>	<b>Coste Económico ( o Subvención)</b>
<b>Nº de participantes (Según sexo, áreas, agentes sociales..)</b>		
<b>Actividades realizadas según indicadores de proceso</b>		<b>Cronograma</b>

<b>Observaciones</b>	

Fichas para la evaluación del Plan operativo

ÁREA Y OBJETIVO	ACCIONES	CALENDARIO												Presupuesto inicial	Presupuesto Final
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		

<b>Actividades no realizadas</b>	
ÁREA	RAZONES
<b>Actividad no planificada y realizada</b>	
ÁREA	RAZONES

Evaluación cuantitativa global (número de acciones):

ÁREA:	Realizada	Parcialmente realizada	No realizada	Realizada pero no planificada
<b>TOTAL</b>				

### DAFO para la realización de la memoria anual

- Debilidades (internas)
- Amenazas (externas)
- Fortalezas (internas)

- Oportunidades (externas)

## Estructura de la memoria anual

1. Introducción
2. Grado de cumplimiento del Plan operativo
3. Evaluación del proceso
4. Evaluación del impacto
5. Seguimiento económico
6. Conclusiones
7. Plan operativo del año siguiente
8. Listado del número de productos y documentos realizados.

## 7. CRONOGRAMA

A continuación se presenta de forma esquemática el cronograma del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Legutio.

**MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD 2016201720182019****Objetivo G1.** Mejorar la planificación para la Igualdad.**Actividad 1.** Identificar una partida económica en los presupuestos municipales al Plan para la Igualdad.**Actividad 2.** Realizar programas operativos anuales del Plan de Igualdad.**Objetivo G2.** Impulsar estructuras de coordinación para la Igualdad. **Actividad 1.** Dotar de recursos profesionales al Plan de Igualdad (Comisión técnica inter áreas).**Actividad 2.** Informar a los Organismos de Igualdad de la CAE de la elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad de Legutio.**Actividad 3.** Impulsar la creación de una Comisión Mixta de Igualdad, con representación de las Juntas Administrativas y Agentes Sociales.**Actividad 4.** Participar en diferentes redes de municipios por la igualdad como *Berdinbidean*, Carta Europea, etc.**Objetivo G3.** Integrar la perspectiva de género en las estadísticas, estudios y programas.**Actividad 1.** Realizar guías sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal. **Actividad 2.** Asegurar que todos los estudios promovidos por el Ayuntamiento, tengan incorporada la perspectiva de género.**Actividad 3.** Desagregar los datos municipales según sexo.**Actividad 4.** Tener en cuenta la interseccionalidad, esto es, no solo las diferencias según sexo, sino también según discapacidad, origen, religión, edad, etc.**Objetivo G4.** Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.**Actividad 1.** Impartir formación en materia de igualdad dirigida a las personas trabajadoras y cargos políticos del Ayuntamiento como se establece en el artículo 17 de la ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres.**Actividad 2.** Garantizar que todas las personas puedan realizar formación mediante diferentes métodos: formación online, servicios de conciliación, ajustes de horarios, etc.**Objetivo G5.** Integrar el principio de igualdad en la normativa municipal.**Actividad 1.** Revisar la normativa municipal desde la perspectiva de género.**Actividad 2.** Realizar cambios en el caso de que fuese necesario.**Actividad 3.** Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público. **Actividad 4.** Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios (Plan estratégico de subvenciones, por ejemplo).**Objetivo G6.** Garantizar una comunicación inclusiva. **Actividad 1.** Disponer de un Manual de estilo comunicativo igualitario.**Actividad 2.** Revisar la página web desde la perspectiva de género e incluir un apartado sobre Igualdad.**Objetivo G7.** Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.**Actividad 1.** Seguir garantizando una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados, Comisiones, Tribunales, etc.**CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO PERSONAL, COLECTIVO Y SOCIAL DE LAS MUJERES.2016201720182019****Objetivo CV1.** Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.**Actividad 1.** Facilitar herramientas y recursos a centros educativos, familias, Gaztegun, Ludoteca, etc. para el impulsar la igualdad de mujeres y hombres.**Actividad 2.** Impulsar en los centros educativos, talleres de intercambio intergeneracional con perspectiva de género.**Actividad 3.** Promover la creación de grupos de hombres que trabajen a favor de la igualdad.**Actividad 4.** Organizar actividades coeducativas para padres y madres de Legutio, así como para niñas y niños.**Actividad**

5. Realizar un estudio sobre el Conocimiento, valores y percepción de la igualdad de mujeres y hombres desde la infancia hasta la juventud de Legutio. **Actividad 6.** Organizar actividades de sensibilización para promover la práctica deportiva de las mujeres en fechas clave como el 28 de mayo Día Internacional de acción por la salud de las mujeres. **Actividad 7.** Organizar cuentacuentos, actividades teatrales y culturales que promuevan la igualdad de mujeres y hombres. **Objetivo CV2.** Apoyo al empoderamiento personal: Favorecer el desarrollo de la autonomía y la toma de conciencia de género. **Actividad 1.** Impulsar talleres y programas de empoderamiento dirigido a las mujeres de cualquier edad: (autoestima, saber decir no, etc.). **Actividad 2.** Organizar formación básica sobre Nuevas Tecnologías, sobre todo para mujeres de mayor edad. **Objetivo CV3.** Apoyo al empoderamiento colectivo: Fomento del movimiento asociativo de mujeres y su participación en el tejido asociativo. **Actividad 1.** Impulsar las redes de mujeres de todas las edades. **Actividad 2.** Actividades conjuntas en los días clave como el 25 de Noviembre (Día Internacional de la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres), 8 de Marzo y otros días (Día de la infancia, Día de la Mujer Rural, etc.). **Actividad 3.** Realizar un estudio sobre la aportación histórica de las mujeres de Legutio. **AVANZAR EN LA ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE 2016201720182019** **Objetivo OC1.** Impulsar una cultura que promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado. **Actividad 1.** Realizar acciones de sensibilización para impulsar la corresponsabilidad a toda la ciudadanía. **Actividad 2.** Implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados. **Actividad 3.** Trabajar la corresponsabilidad con las familias a nivel municipal. **Actividad 4.** Fomentar los servicios de conciliación en las actividades organizadas en el municipio. **Actividad 5.** Continuar organizando actividades para practicar deporte en familia, como el patinaje. **Actividad 6.** Organizar actividades culturales en familia. **Objetivo OC2.** Conciliación corresponsable **Actividad 1.** Analizar las necesidades en cuanto a los recursos de conciliación de las personas dependientes (sobre todo personas mayores y con discapacidad). **Actividad 2.** Estudio sobre la situación y necesidades de mujeres y hombres mayores, de viudas y viudos de Legutio (uso de recursos sociales, recursos económicos, entorno de cuidados, situación de dependencia, etc.) desde la perspectiva de género. **Actividad 3.** Organizar actividades en vacaciones escolares, dirigidas a menores de 6 años. **ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES 2016201720182019** **Objetivo V1:** Sensibilización y prevención: Impulsar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos. **Actividad 1.** Hacer denuncias públicas y sistemáticas de los ataques por violencia contra las mujeres realizados a las mujeres en la CAE. **Actividad 2.** Ampliar la información sobre los recursos existentes en materia de Violencia contra las Mujeres. **Actividad 3.** Realizar talleres de sensibilización para conocer los tipos de violencia contra las mujeres (micro machismos, etc.) **Actividad 4.** Realizar talleres de sensibilización sobre violencia, en los grupos de infancia y juventud (centros educativos, gaztegun, ..) **Actividad 5.** Realizar Campañas de sensibilización contra las agresiones sexuales y sexistas en fiestas. **Actividad 6.** Recoger propuestas de la ciudadanía para mejorar aspectos urbanísticos de la seguridad, accesibilidad, etc., así como la sensación de seguridad de las mujeres de Legutio. **Objetivo V2:** Detección y atención. Garantizar la total atención y protección a las víctimas y a sus hijos e hijas, con especial atención a los y las menores por su especial vulnerabilidad. **Actividad 1.** Impulsar la creación de un Protocolo Municipal de atención a mujeres víctimas de violencia contra las mujeres. **Actividad 2.** Continuar ofreciendo el recurso del servicio de atención psicológica y jurídica.