



Ayuntamiento de Bilbao

V Plan municipal para la igualdad de mujeres y hombres

2020-2023

Índice

APARTADO	Página
1) Introducción	3
1.1) Marco normativo y estratégico	4
1.2) Compromiso y trayectoria en materia de igualdad del Ayuntamiento de Bilbao	6
1.3) Principales conclusiones de la Evaluación del IV Plan municipal para la Igualdad	7
1.4) Proceso de elaboración del V Plan municipal para la Igualdad	8
2) Principios rectores, finalidad y estructura del V Plan	10
2.1) Principios rectores	11
2.2) Finalidad	12
2.3) Estructura del V Plan	13
3) Ejes, programas y acciones en materia de igualdad	15
3.1) Visión general de los ejes, programas y objetivos	16
3.2) Visión detallada por programa	17
EJE I. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE BILBAO Y DE LOS ORGANISMOS Y ENTES PÚBLICOS DEPENDIENTES O VINCULADOS	18
EJE II. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD BILBAÍNA	32
4) Modelo de gobernanza: gestión, seguimiento y evaluación del V Plan	54
4.1) Modelo de despliegue, seguimiento y evaluación	55
4.2) Estructuras para la gestión e implementación del V Plan	56
4.3) Estructuras de coordinación interinstitucional	57
4.4) Recursos empleados para la gestión e implementación del V Plan	58
A) Anexo: Panorámica de la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bilbao 2020	59

1

Introducción

1.1. Marco normativo y estratégico

El **máximo compromiso del Ayuntamiento de Bilbao** con las políticas de igualdad de mujeres y hombres para la construcción de una sociedad igualitaria, plural, inclusiva, diversa, sostenible y libre de violencia se materializa en la elaboración de este V Plan municipal para la igualdad de mujeres y hombres.

Este Plan se configura como **el instrumento para operativizar las políticas públicas en materia de igualdad**, las prioridades del gobierno municipal en esta materia y los principios y finalidades de la Ordenanza del Ayuntamiento de Bilbao para la igualdad de mujeres y hombres, de una forma coherente orientando la actuación en materia de igualdad del Ayuntamiento de Bilbao en el periodo 2020-2023.

Marco normativo:

Ámbito internacional	<ul style="list-style-type: none">▪ CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)▪ Conferencias Mundiales sobre la Mujer.
Ámbito europeo	<ul style="list-style-type: none">▪ Tratado de la Unión Europea▪ Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea▪ Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, de 2006.▪ Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul 2014)
Ámbito estatal	<ul style="list-style-type: none">▪ Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2▪ La 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▪ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
Ámbito autonómico	<ul style="list-style-type: none">▪ Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres
Ámbito local	<ul style="list-style-type: none">▪ Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres▪ Ordenanza del Ayuntamiento de Bilbao para la igualdad de mujeres y hombres

Además de la normativa mencionada, el Plan se enmarca también:

- En el desarrollo y cumplimiento de las previsiones y de los compromisos determinados en la **Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión Europea para el periodo 2020-2025**. Cuyo objeto es lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres sean cosa del pasado; una Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, sean iguales; en la que tengan libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan participar en la sociedad europea y dirigirla en pie de igualdad.
- Tal y como establece la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, está en consonancia con las líneas y directrices establecidas en la planificación general de Gobierno Vasco, en particular en el **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**. En este sentido, con carácter previo a su aprobación, el plan municipal ha sido informado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas de intervención y directrices previstas en dicha Ley.
- Asimismo, el V Plan municipal se articula en torno al desarrollo y cumplimiento de los objetivos, previsiones y compromisos de legislatura determinados en el **Plan de Mandato del Ayuntamiento de Bilbao 2019-2023**, en el que se recogen los grandes proyectos de ciudad y las actuaciones prioritarias para lograr el gran objetivo de seguir construyendo un Bilbao para todas las personas, para todos los barrios y para la actividad económica. Un Bilbao con valores sólidos compartidos, entre los que destaque el valor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Un Plan de Mandato que se encuentra plenamente alineado con los objetivos de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**. Agenda que persigue como un objetivo específico «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» (Objetivo 5) y reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como elementos fundamentales para la consecución del resto de objetivos y metas propuestas. De esta forma, el V Plan municipal responde al Objetivo de Desarrollo Sostenible relativo a la igualdad de género (ODS 5), así como a la condición de la igualdad de género como prioridad transversal a todos los ODS.

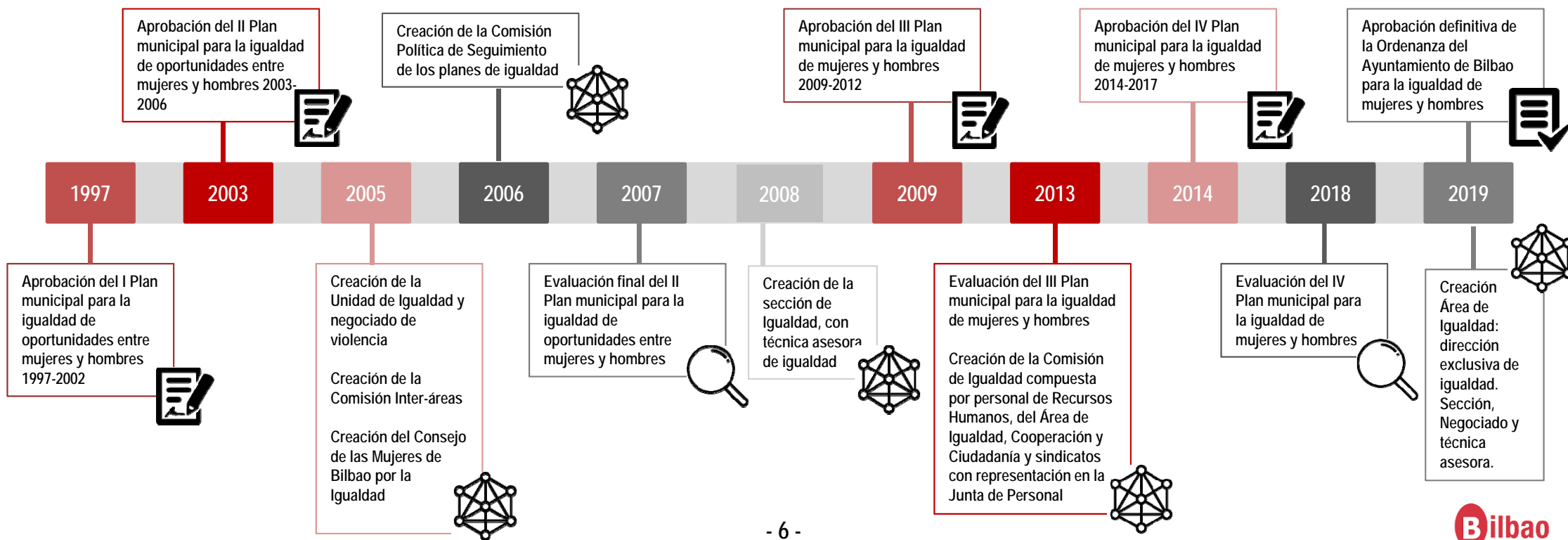


1.2. Compromiso y trayectoria en materia de igualdad del Ayuntamiento de Bilbao

La trayectoria municipal en el ámbito de igualdad se ha apoyado en el desarrollo y ejecución de varios planes de Igualdad de Mujeres y Hombres y en la reciente aprobación de la primera Ordenanza Municipal en este ámbito. Estos instrumentos tienen el objetivo común de contribuir a remover las estructuras que producen y reproducen las discriminaciones y desigualdades sociales y de género y a erradicar las causas y efectos de la violencia hacia las todas las mujeres en Bilbao.

En el Ayuntamiento de Bilbao, hay que destacar que la implementación de políticas de igualdad de mujeres y hombres presenta un punto de inflexión a partir de la creación del Servicio de la Mujer en 1988. Desde esta fecha y en un periodo de tiempo que abarca dos décadas, (1997-2017) se han aprobado 4 planes municipales para la igualdad de mujeres hombres, convirtiéndose en los instrumentos necesarios que definen de manera notable las líneas de intervención y prioridades de las políticas municipales en materia de igualdad.

Continuando con esta trayectoria, el Ayuntamiento de Bilbao ha elaborado, con la participación del Consejo de las Mujeres de Bilbao por la Igualdad, los movimientos feministas, las asociaciones de mujeres, otros colectivos de mujeres y los Consejos Sectoriales, un nuevo «Plan Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres», que será el V Plan y **desarrolla los compromisos adquiridos en la Ordenanza Municipal para la Igualdad.**



1.3. Principales conclusiones de la Evaluación del IV Plan municipal para la Igualdad

A continuación se recogen los aspectos más destacados de la **Evaluación y el Diagnóstico participado realizado sobre el IV Plan municipal para la igualdad**, incluyendo los ámbitos en los que se debería seguir profundizando y aquéllos más avanzados que resultaría conveniente mantener de cara a este V Plan municipal.

Avances en el desarrollo

- ❑ **Producción y gestión de información y comunicación interna y externa** Prácticamente en todos los sistemas de recogida de información de las áreas y entidades municipales se incorpora la variable sexo. Casi en la totalidad de los documentos el lenguaje es inclusivo y se utilizan imágenes no sexistas.
- ❑ **Planificación y estadísticas.** Se incorpora la perspectiva de género en la planificación de gran parte de las áreas y entidades municipales, pero sigue siendo clave el acompañamiento y asesoramiento del Área de Igualdad al resto de áreas municipales.
- ❑ **Contratación y subvenciones públicas:** En todos los contratos que se llevan a cabo por las áreas del Ayuntamiento se han incorporado cláusulas de igualdad en los pliegos de cláusulas administrativas (PCAP) que rigen los contratos municipales. En el caso de las subvenciones, en las bases comunes que regulan todos los procesos de subvenciones municipales se incorpora la perspectiva de género en los criterios para la valoración del programa a subvencionar, así como en la valoración de la entidad solicitante.
- ❑ **Violencia contra las mujeres.** Existe una gran vinculación de la actividad y organización municipal con la consecución de los objetivos previstos en el V Plan municipal de Igualdad, referidos a la prevención y atención a las violencias contra las mujeres.

Aspectos a seguir profundizando

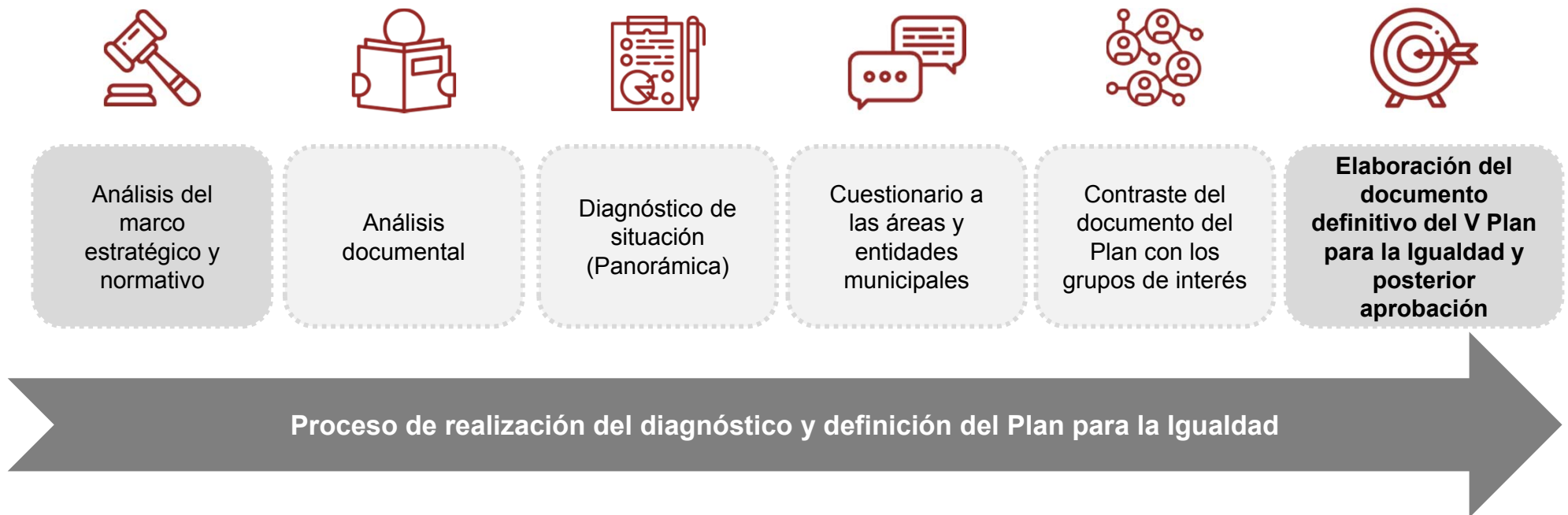
- ❑ **Presupuestos con perspectiva de género:** es necesario profundizar y sistematizar la iniciativa de presupuestos con enfoque de género en el ámbito municipal, incorporando mejoras cualitativas.
- ❑ **Evaluación previa de impacto de género:** es necesario profundizar y seguir trabajando para sistematizar el desarrollo de estas evaluaciones. En este ámbito también es conveniente seguir trabajando en la formación del personal técnico en esta materia.
- ❑ **Definición y consolidación de estructuras para la implementación de las políticas de igualdad:** Se debe seguir trabajando en la vinculación de la organización municipal con la consecución de los objetivos previstos en el Plan municipal de Igualdad.
- ❑ **Contratación y subvenciones públicas:** Con relación a la incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública, a pesar de la regulación que indica que todas las áreas deben incluirlas, se ha percibido cierta dificultad por parte de la mayoría de áreas para su incorporación, debido a un déficit de conocimiento técnico específico en esta materia. En el caso de las subvenciones se hace preciso el sistematizar más la incorporación de la perspectiva de género en el proceso.

1.4. Proceso de elaboración del V Plan municipal para la Igualdad

El proceso de elaboración del V Plan ha tenido como punto de partida el análisis de la **Ordenanza del Ayuntamiento para la igualdad de mujeres y hombres**, con el objeto de adecuar la estructura del V Plan a la misma.

El siguiente paso ha consistido en el **análisis documental** de diversos informes, evaluaciones y diagnósticos para, por un lado, actualizar y adecuar la **Panorámica** del año 2020 sobre la situación de Igualdad en el municipio y, por otro, la elaboración del V Plan. Este documento ha sido contrastado con las diferentes áreas y entidades municipales, así como con los principales grupos de interés, tanto internos como externos.

A continuación se refleja un **esquema de la metodología** seguida para el desarrollo del proceso:



ANÁLISIS DEL MARCO ESTRATÉGICO Y NORMATIVO	En esta primera fase se han analizado la normativa y planes mencionados, para poder enmarcar el V Plan de igualdad de mujeres y hombres de una forma coherente en los ámbitos, principios y objetivos contemplados en las mismas. La Ordenanza del Ayuntamiento para la igualdad de mujeres y hombres ha marcado los ámbitos y la estructura principal del V Plan.
ANÁLISIS DOCUMENTAL	El análisis documental ha consistido en la revisión de los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none"> • Informe de Evaluación Final del IV Plan Municipal para la Igualdad. • Diagnóstico sobre la implementación de la estrategia de mainstreaming de género en el Ayuntamiento de Bilbao y sus entidades municipales. • Diagnóstico Panorámico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres de Bilbao 2018. • Informe de Presupuestos y Género.
ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN (PANORÁMICA)	Elaboración y actualización del diagnóstico anual sobre la diferente situación y posición de todas las mujeres teniendo cuenta variables de discriminación múltiple en diferentes esferas sociales en Bilbao durante la vigencia del V Plan, denominado Panorámica de Bilbao. La Panorámica ha permitido contar con una radiografía sobre la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de intervención municipal, con una perspectiva feminista, así como mostrar cuál ha sido la evolución reciente de dicha situación.
CUESTIONARIO A LAS ÁREAS Y ENTIDADES MUNICIPALES	Al objeto de recabar toda la información necesaria para llevar a cabo la elaboración del V Plan, se envió un cuestionario a todas las áreas y entidades municipales, con el fin de contrastar las acciones propuestas en el diagnóstico previo. En este cuestionario se recogían preguntas sobre la actuación del área en materia de igualdad, relacionadas directamente con las directrices de la Ordenanza, y fue cumplimentado por todas y cada una de las áreas y entidades.
CONTRASTE DEL DOCUMENTO DEL PLAN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	Posteriormente, se ha realizado un contraste del borrador preliminar del Plan con la participación del movimiento asociativo de Bilbao, a través del Consejo de las Mujeres de Bilbao por la Igualdad, así como con la Comisión Mixta Política, recogándose las respectivas aportaciones con el fin de completar el documento final del V Plan Municipal.
ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO DEFINITIVO DEL V PLAN PARA LA IGUALDAD	Una vez recogidas todas las aportaciones pertinentes de personas o agentes involucradas en este proceso, se llevó a cabo la elaboración del documento definitivo del V Plan municipal para la igualdad de mujeres y hombres, aprobado posteriormente por el Pleno del Ayuntamiento e informado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

2

Principios rectores, finalidad y estructura del V Plan

2.1. Principios rectores del V Plan municipal para la Igualdad

El V Plan municipal para la igualdad de mujeres y hombres **se alinea con los principios generales establecidos en la Ordenanza del Ayuntamiento de Bilbao para la igualdad de mujeres y hombres** que han de presidir la actuación del Ayuntamiento de Bilbao, así como del resto de entidades dependientes, en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Como **principios orientadores** plasma los principios generales recogidos en el artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, esto es:

- La igualdad de trato y de oportunidades.
- El respeto a la diversidad y a la diferencia.
- La integración de la perspectiva de género.
- La acción positiva.
- La eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
- La representación equilibrada.
- La coordinación y colaboración.

Asimismo, de manera específica, servirán de orientación en la actuación municipal los **siguientes principios**:

- El **paradigma feminista**, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres.
- El respeto de los **derechos humanos** de todas las mujeres.
- Respeto a la **diversidad y a la diferencia desde un enfoque interseccional** como criterios éticos irrenunciables. Es decir teniendo en cuenta la diversidad de todas las mujeres y como enfrentan las diferentes interacciones de las desigualdades y fuentes de discriminación, como pueden ser el sexo, lengua, clase, etnia, procedencia, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, etc.
- El **empoderamiento de las mujeres** como condición imprescindible para la consecución de la igualdad.
- El **derecho a la asistencia, protección, investigación, recuperación y reparación de las mujeres que enfrentan o hayan enfrentado violencias**, tomando en consideración las necesidades, experiencias y particularidades específicas de cada una de las mujeres en situación de violencia desde un enfoque de interseccionalidad y mediante el desarrollo de instrumentos de coordinación y colaboración con las instituciones, con sociedad civil, organizaciones sociales y en especial como el movimiento asociativo de mujeres y feministas.

2.2. Finalidad del Plan

Las finalidades del V Plan de igualdad son:

1

Operativizar las políticas públicas en materia de igualdad, las prioridades del gobierno municipal en esta materia y los principios y finalidades de la ordenanza **de una forma coherente** orientando la actuación en materia de igualdad del Ayuntamiento de Bilbao en el periodo 2020-2023.

2

Promover la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de actuación y en el marco de competencias de cada área/empresa municipal, priorizando diferentes acciones e instrumentos, que permitan avanzar en la eliminación de la brecha de desigualdad existente.

3

Desarrollar e implementar acciones positivas, con el objetivo de acelerar la obtención de resultados eficaces en igualdad a corto plazo en los ámbitos en los que existe más desigualdad.



2.3. Estructura del Plan

El Plan ha sido concebido y diseñado siguiendo una estructura **vinculada con la estructura de la Ordenanza** del Ayuntamiento de Bilbao para la igualdad de mujeres y hombres y coherente con el objetivo global de promover políticas y acciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, tratando de fomentar la implicación de las áreas y entidades municipales en el desarrollo y puesta en marcha de las mismas.

Para ello, el Plan **se ha estructurado en base a dos grandes ejes de actuación:**

- El primer bloque se refiere a las **políticas transversales de género (mainstreaming de género)** y en él se recogen las medidas para seguir avanzando en la transversalidad y en la sistematización de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos y procedimientos de la administración municipal.
- El segundo bloque se refiere a las **políticas específicas de igualdad y acciones positivas**, en el cual se recoge un conjunto de medidas dirigidas a incorporar la perspectiva de género, desde un enfoque interseccional, en todas las políticas sectoriales que se diseñen, se implementen y se evalúen en el ámbito de las competencias municipales y desarrollarán cuantas medidas, incluyendo acciones positivas, sean necesarias para erradicar toda discriminación por razón de género detectada.

Cada uno de estos dos bloques se despliega a través de **programas** que, a su vez, **se concretan en objetivos, acciones e indicadores.**

Cada medida cuenta con la relación de las **áreas y entidades municipales competentes para llevarla a cabo**, adquiriendo así compromisos de actuación sobre los ámbitos de su competencia con el objetivo de reducir las desigualdades y continuar avanzando en la promoción de la igualdad de oportunidades.

Estructura del V Plan

EJES

I.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE BILBAO Y DE LOS ORGANISMOS Y ENTEs PÚBLICOS DEPENDIENTES O VINCULADOS

II.

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD BILBAÍNA

PROGRAMAS

- P.1. Planificación y estadísticas
- P.2. Producción y gestión de información y comunicación interna y externa
- P.3. Planificación y gestión presupuestaria
- P.4. Planificación y normativa. Evaluación previa de impacto de género
- P.5. Contratación y subvenciones públicas
- P.6. Gestión del personal

- P.7. Violencia contra las mujeres
- P.8. Empoderamiento social, económico y político de las mujeres
- P.9. Corresponsabilidad social

TÍTULO II - CAPÍTULOS I-VI DE LA ORDENANZA

TÍTULO III - CAPÍTULOS I-IV DE LA ORDENANZA

3

Ejes, programas y acciones en materia de igualdad

3.1. Visión general de los ejes, programas y objetivos

A continuación, se presenta una visión general de los ejes de actuación a partir de los cuales se estructuran los programas y las acciones del V Plan, así como los objetivos generales perseguidos:

EJE I. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE BILBAO Y DE LOS ORGANISMOS Y ENTES PÚBLICOS DEPENDIENTES O VINCULADOS

PROGRAMA	OBJETIVO GENERAL
P.1. Planificación y estadísticas	<p>OG.1.1. Avanzar en el diseño y la aplicación de un modelo de planificación municipal que sistematice la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles, en todas las etapas y por todos las y los actores de la organización municipal.</p> <p>OG.1.2. Consolidar la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de recogida y tratamiento de información (estadísticas, encuestas, registros y recogida de datos que se lleven a cabo) para un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de todas las mujeres contemplando su diversidad y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar teniendo presentes los factores que puedan inducir a los sesgos de género.</p>
P.2. Producción y gestión de información y comunicación interna y externa	<p>OG.2.1. Hacer del lenguaje y de la imagen estrategias efectivas e inclusivas que reflejen la diversidad de las mujeres para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres.</p>
P.3. Planificación y gestión presupuestaria	<p>OG.3.1. Continuar profundizando en la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y gestión económica municipal como herramienta básica en la reducción de la brecha de desigualdad, teniendo en cuenta las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres.</p>
P.4. Planificación y normativa. Evaluación previa de impacto de género	<p>OG.4.1. Continuar profundizando en la implementación de la «evaluación previa del impacto de género» como herramienta de la planificación municipal para la reducción de la brecha de desigualdad.</p>
P.5. Contratación y subvenciones públicas	<p>OG.5.1. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública municipal adoptando las medidas contractuales necesarias para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres</p> <p>OG.5.2. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la concesión de subvenciones, proporcionando los medios para promover la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades. teniendo en cuenta las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres</p>
P.6. Gestión del personal	<p>OG.6.1. Garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en todas las áreas de gestión de su personal, esto es en la definición de los puestos de trabajo, el acceso, clasificación profesional, promoción, formación, salud laboral, retribución y derechos laborales.</p>

EJE II. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD BILBAÍNA

PROGRAMA

OBJETIVO GENERAL

P.7. Violencia contra las mujeres

OG.7.1. Garantizar la protección y atención personal, especializada, continuada, integral y coordinada a las víctimas de la violencia contra las mujeres, entendiendo todas las formas de violencia contra las mujeres en el marco de la complejidad de las diversas intersecciones que conforman la identidad personal como la edad, la procedencia, la cultural, la salud física y mental, la discapacidad, la regularidad administrativa, etc.

OG.7.2. Mejorar la información, investigación y formación sobre las diferentes formas de expresión de la violencia machista para mejorar las actuaciones en materia de prevención y de atención, incorporando la interseccionalidad.

OG.7.3. Impulsar la prevención y sensibilización en materia de violencia machista contra las mujeres entre la ciudadanía de Bilbao que contribuya a la detección precoz y promueva el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos.

OG.7.4. Fomentar una ciudad segura desde el enfoque de género, teniendo en cuenta la accesibilidad.

P.8. Empoderamiento social, económico y político de todas las mujeres

OG.8.1. Contribuir al empoderamiento personal y colectivo de todas las mujeres desde una perspectiva interseccional incrementando la visibilidad y el reconocimiento social de su aportación al avance social en todos los ámbitos de la vida y contribuyendo al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres, así como al autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades.

OG.8.2. Favorecer el compromiso y el empoderamiento del movimiento asociativo del municipio en favor de la igualdad.

OG.8.3. Generar las condiciones para promover la participación y representación cuantitativa y cualitativa de todas las mujeres desde una perspectiva interseccional, eliminando barreras físicas y actitudinales, en los espacios de poder y toma de decisiones, así como en sectores económicos, sindicales, políticos, sociales y culturales, fijando el objetivo de alcanzar la paridad entre mujeres y hombres.

OG.8.4. Generar las condiciones necesarias para potenciar la autonomía y fortalecimiento de los derechos y posición económica de todas las mujeres.

P.9. Corresponsabilidad social

OG.9.1. Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado como compromiso político, económico y social para que hombres y mujeres sean responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

EJE I. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE BILBAO Y DE LOS ORGANISMOS Y ENTES PÚBLICOS DEPENDIENTES O VINCULADOS

P.1. PLANIFICACIÓN Y ESTADÍSTICAS

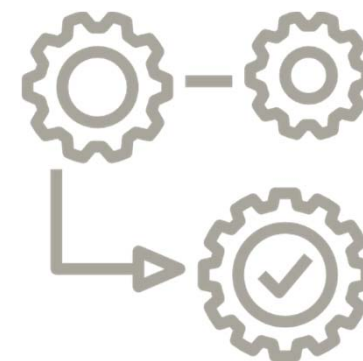
**P.2. PRODUCCIÓN Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y
COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA**

P.3. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PRESUPUESTARIA

**P.4. PLANIFICACIÓN Y NORMATIVA. EVALUACIÓN
PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO**

P.5. CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES PÚBLICAS

P.6. GESTIÓN DEL PERSONAL



P.1. PLANIFICACIÓN Y ESTADÍSTICAS

OBJETIVO GENERAL

Avanzar en el diseño y la aplicación de un modelo de planificación municipal que sistematice la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles, en todas las etapas y por todos las y los actores de la organización municipal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
1.1.1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación	Diseño, seguimiento y evaluación del V Plan Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del V Plan municipal: Sí/ No Nº de áreas y entidades municipales que participa en el seguimiento anual del V Plan Nº de áreas y entidades municipales que incluyen la evaluación de los compromisos adoptados respecto al plan de igualdad en las memorias del área/entidad
	Elaboración de programas anuales por las áreas y entidades para favorecer la implementación del V Plan en su ámbito de actuación	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> Nº de áreas que cuenta con una programación anual (POA) Nº de organismos y entes públicos dependientes o vinculados que cuentan con plan para la igualdad
	Nuevo diagnóstico en igualdad de oportunidades y revisión del Plan interno de igualdad para la plantilla en la Comisión de Igualdad	Gobernanza y Proyectos Estratégicos/ Organización y Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico realizado: Sí/No Elaboración del Plan interno de Igualdad: Sí/No
	Revisión de las Cartas de Servicios para la identificación, en su caso, de actuaciones o compromisos específicos para paliar el efecto de la brecha de género identificada en las cartas de servicio	Atención y Participación Ciudadana/Calidad y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de cartas de servicio con identificación de brecha de género

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
1.1.2. Incorporar la perspectiva de género en la planificación municipal	Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de diseño, gestión y/o evaluación de planes sectoriales y planes transversales municipales teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación
1.1.3. Crear y fortalecer las unidades y estructuras, de carácter político, técnico, para favorecer la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito municipal y el seguimiento del vigente Plan de Igualdad y de la ordenanza	Dotación de personal y recursos materiales y económicos para ejecutar de manera efectiva y coordinada las medidas dispuestas en el plan	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> Nº de unidades municipales para la Igualdad de Mujeres y Hombres creadas % de áreas municipales que cuentan con una unidad para la igualdad
	Impulso y dinamización de las comisiones municipales para la igualdad incluyendo el enfoque de la interseccionalidad	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> Nº de reuniones celebradas % y nº de áreas y entidades municipales participantes en las reuniones
	Impulso de la Comisión Interinstitucional para la Prevención de la Mutilación Genital Femenina (MGF) en el marco del Programa Integral para la Prevención de la MGF en Bilbao.	Cooperación, Convivencia y Fiestas/Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas representantes de instituciones públicas participantes, desagregadas por sexo Nº de reuniones mantenidas Nº de soportes y herramientas diseñados, actualizados y/o difundidos

OBJETIVO GENERAL

Consolidar la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de recogida y tratamiento de información (estadísticas, encuestas, registros y recogida de datos que se lleven a cabo) para un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de todas las mujeres contemplando su diversidad y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar teniendo presentes los factores que puedan inducir a los sesgos de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
1.2.1. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas, registros y recogida de datos que se lleven a cabo	Inclusión sistemática de la variable de sexo y, en la medida de lo posible otras variables que visibilicen discriminación múltiple, en los sistemas de recogida de información y explotación de los mismos desde la perspectiva de género	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none">• % de áreas y entidades que tienen sistematizada la inclusión de la variable sexo• % de programas municipales que incorporan datos desagregados• % de áreas y entidades que realización análisis de los datos desde la perspectiva de género• N^o de encuestas de satisfacción realizadas con perspectiva de género por área y entidad municipal
1.2.2. Elaborar e implementar propuestas de mejora a los sistemas de recogida de información	Mejora de los sistemas de recogida de información municipal, de modo que permitan una mejor evaluación de las necesidades existentes y de los resultados obtenidos	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none">• N^o de mejoras incorporadas• % de programas municipales que incorporan datos desagregados teniendo en cuenta la diversidad sexual, funcional y el ciclo de vida

P.2. PRODUCCIÓN Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

OBJETIVO GENERAL		Hacer del lenguaje y de la imagen estrategias efectivas para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
2.1.1. Garantizar y velar por un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, así como la superación de roles y estereotipos, en toda la información escrita, oral e iconográfica, así como en la comunicación interna y externa	Seguimiento del uso no sexista del lenguaje y de las imágenes y de la superación de roles y estereotipos de genero y de otras características hegemónicas en la comunicación interna y externa	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> • % de soportes de comunicación municipal con una comunicación no sexista (imagen y lenguaje). • N° de propuestas de mejora de los soportes de comunicación implementas • N° de quejas o denuncias por contenidos que atenten contra el principio de igualdad de mujeres y hombres recogidas
2.1.2. Difundir a nivel interno y externo el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, la no discriminación y visibilización de las mujeres	Difusión del V Plan, de una forma didáctica y accesible en diferentes formatos.	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión del V Plan: Sí/No
	Sesiones presenciales de divulgación del V Plan con el movimiento asociativo de Bilbao	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N° de sesiones de divulgación del V Plan
	Difusión del compromiso y las buenas prácticas relativas a políticas municipales desarrolladas en materia de igualdad de mujeres y hombres, valorando aquellas que incluyan a mujeres en situación de discriminación múltiple	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> • N° de soportes comunicativos (memorias, webs, medios sociales, etc.) municipales que hagan visibles el compromiso, los logros y las buenas prácticas

P.3. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PRESUPUESTARIA.

OBJETIVO GENERAL			
Continuar profundizando en la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y gestión económica municipal como herramienta básica en la reducción de la brecha de desigualdad, teniendo en cuenta las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
3.1.1. Avanzar en el proceso de integración de la perspectiva de género en los presupuestos municipales: ingresos y gastos	Identificación de los programas de ejecución presupuestaria (PEP) asociados a la ejecución de las medidas previstas en la Ordenanza, así como a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en general	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto destinado a acciones específicas para la igualdad de género Nº de áreas y entidades que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad
	Elaboración de un informe anual donde se recoja el impacto potencial en las situaciones de todas las mujeres y hombres de los programas presupuestarios municipales, y que tenga en cuenta las situaciones de discriminación múltiple	Hacienda/ Presupuestos Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del informe: Sí/No
	Análisis de la política fiscal del Ayuntamiento desde una perspectiva de género	Hacienda/ Presupuestos Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un análisis: Sí/No
	Aumento del número de programas presupuestarios con perspectiva de género	Hacienda/ Presupuestos Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del % de programas presupuestarios con perspectiva de género
3.1.2. Garantizar dentro de la oferta formativa el desarrollo de las capacidades necesarias para la elaboración de los presupuestos desde la perspectiva de género	Formación en presupuestos con perspectiva de género al personal técnico municipal	Hacienda/ Presupuestos Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de horas de formación Nº de personas formadas % del personal técnico con formación específica en presupuestos desde la perspectiva de género

P.4. PLANIFICACIÓN Y NORMATIVA. EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

Continuar profundizando en la implementación de la «evaluación previa del impacto de género» como herramienta de la planificación municipal para la reducción de la brecha de desigualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
4.1.1. Realizar una evaluación previa del Impacto en función del Género en ordenanzas, planes y actos administrativos generales	Realización de informes de evaluación previa del impacto en función del género en ordenanzas, planes estratégicos y en los actos administrativos generales que afecten a una pluralidad de personas, teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> Nº de áreas y entidades que hacen una valoración previa de impacto de género Nº de ordenanzas/planes/actos que, antes de ser aprobados, han evaluado su incidencia en la igualdad
4.1.2. Proporcionar directrices para la realización de los informes de evaluación previa de impacto de género	Elaboración de directrices municipales para la realización de los informes de evaluación previa de impacto de género, identificando los órganos responsables de la verificación en relación con la realización de estos informes	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Directrices elaboradas: Sí/No
4.1.3. Garantizar dentro de la oferta formativa el desarrollo de las capacidades necesarias para la elaboración de los informes de impacto de género	Formación en evaluación previa de impacto de género al personal técnico municipal con competencias en la elaboración de este informe	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de horas de formación Nº de personas formadas % del personal técnico con formación específica en evaluación previa de impacto de género

P.5. CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES PÚBLICAS

OBJETIVO GENERAL

Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública municipal adoptando las medidas contractuales necesarias para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
5.1.1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la actividad contractual municipal	Incorporación de cláusulas de igualdad en los procedimientos de contratación (en los pliegos de cláusulas administrativas, en los pliegos de prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación, condiciones de ejecución,..)	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> % de procedimientos de contratación pública que incluyen criterios o cláusulas de igualdad
5.1.2. Verificar y evaluar el cumplimiento de las cláusulas contractuales relativas a la igualdad en los contratos públicos	Seguimiento del cumplimiento de las cláusulas contractuales relativas a la igualdad en los contratos públicos del Ayuntamiento de Bilbao y del resto de organismos dependientes del mismo	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de áreas y entidades municipales que desarrollan actuaciones para el seguimiento y verificación del impacto de las cláusulas para la igualdad en sus contratos
5.1.3. Garantizar dentro de la oferta formativa el desarrollo de las capacidades necesarias para la inclusión de las cláusulas de igualdad	Formación en incorporación de la perspectiva de género en la contratación al personal técnico municipal con competencias en la gestión del proceso para la contratación	Gobernanza y Proyectos Estratégicos Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de horas de formación Nº de personas formadas % del personal técnico con formación específica en contratación con perspectiva de género

OBJETIVO GENERAL

Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la concesión de subvenciones, proporcionando los medios para promover la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades. teniendo en cuenta las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
5.2.1. Promover la incorporación de criterios que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la concesión de subvenciones y ayudas	Inclusión de criterios en materia de género, teniendo en cuenta la diversidad de mujeres, para la concesión de subvenciones, convenios, premios, reconocimientos y becas municipales, cuando el objeto pueda ser relevante en relación con la perspectiva de género, y para el caso de ayudas otorgadas mediante convocatoria pública	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none">Nº de subvenciones otorgadas cuyo objeto pueda ser relevante en relación a la igualdad de géneroNº y % de subvenciones, convenios, premios, reconocimientos y becas municipales en los que se han incluido criterios de valoración en materia de género
	Desarrollo de instrucciones para la incorporación de criterios de igualdad de mujeres y hombres en el procedimiento general de subvenciones municipales	Participación	<ul style="list-style-type: none">Instrucciones desarrolladas: Sí/No
5.2.2. Promover la presencia equilibrada en la composición de las comisiones evaluadoras para el otorgamiento de subvenciones y ayudas	Impulso de la presencia equilibrada en la composición de las comisiones evaluadoras para el otorgamiento de subvenciones, premios, reconocimientos y becas municipales	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none">% de comisiones evaluadoras que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres en su composición
5.2.3. Evaluar el cumplimiento de las cláusulas relativas a la igualdad en los expedientes tramitados para la concesión de subvenciones	Seguimiento del cumplimiento de las cláusulas relativas a la igualdad en la concesión de subvenciones por el Ayuntamiento de Bilbao y por el resto de organismos dependientes del mismo	Todas las áreas y entidades municipales	<ul style="list-style-type: none">Nº y % de áreas y entidades municipales que desarrollan actuaciones para el seguimiento y verificación del impacto de las cláusulas para la igualdad en sus subvenciones

P.6. GESTIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO GENERAL

Garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en todas las áreas de gestión de su personal, esto es en la definición de los puestos de trabajo, el acceso, clasificación profesional, promoción, formación, salud laboral, retribución y derechos laborales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
6.1.1. Incluir criterios de igualdad en los procesos de acceso, provisión y promoción de personal	Realización del Informe de impacto de género de la Oferta Pública de Empleo	Gobernanza y Proyectos Estratégicos/ Organización y Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> % de Oferta Pública de Empleo publicadas con IIG
	Inclusión en todos los temarios de selección, temas de carácter general y específico (en los casos en que se vea necesario) relativos a las funciones asignadas a la plaza convocada y en los que se incluyan temas de igualdad de género desde un enfoque interseccional, violencia de género y conciliación		<ul style="list-style-type: none"> % de temarios de selección en los que se han incorporado temas de género adecuados a la o las plazas convocadas
	Valoración de la formación en materia de igualdad de forma ajustada a la plaza, en los procedimientos de Concurso-oposición y Concurso		<ul style="list-style-type: none"> % de la plantilla municipal desagregada por sexo, que alcanza los niveles de capacitación en género definidos.
	Inclusión de una cláusula de desempate a favor de las mujeres en aquellos procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, en caso de que se encuentren infrarrepresentadas		<ul style="list-style-type: none"> Variación del número de procesos en los que se incluye la cláusula (%)
	Impulso de las políticas de acción positiva dirigidas a todas las mujeres en acceso, selección, traslados y promoción		<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones positivas implementadas.
	Garantización de la presencia representativa de mujeres en los órganos de selección y valoración (tribunales de oposiciones) salvo que existan razones motivadas que justifiquen la no representatividad		<ul style="list-style-type: none"> % de mujeres en los órganos de selección y valoración
	Utilización del lenguaje inclusivo en las convocatorias		<ul style="list-style-type: none"> % de convocatorias con lenguaje inclusivo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
6.1.1. Incluir criterios de igualdad en los procesos de acceso, provisión y promoción de personal (cont.)	Valoración de la adecuación de las pruebas selectivas de carácter físico, a los requerimientos de desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta el género y la interseccionalidad	Gobernanza y Proyectos Estratégicos/ Organización y Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración realizada: Sí/No
	Incremento de la presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección en todas las Áreas y Entidades Municipales		<ul style="list-style-type: none"> • Nº mujeres que acceden a puestos de dirección por Área y Entidad Municipal
6.1.2. Avanzar en la capacitación de la plantilla municipal en implementación de la perspectiva de género o en materia de igualdad desde un enfoque interseccional con el fin de que cuente con los conocimientos y las herramientas necesarias para incorporar el enfoque de género en su intervención	Diagnóstico de necesidades de formación específica en materia de igualdad e inclusión en los planes de formación		<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico realizado: Sí/No • Nº de horas de formación • Nº de personas formadas • % del personal técnico con formación específica en materia de igualdad
	Potenciación de las acciones formativas en la modalidad online para favorecer la asistencia de las personas que disfrutan de medidas de conciliación		<ul style="list-style-type: none"> • % de acciones formativas online realizadas
	Avance en la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Formación anual	<ul style="list-style-type: none"> • % de formaciones en las que se ha incorporado la perspectiva de género 	
	Asignación a cada unidad de igualdad, contenidos mínimos de formación/capacitación en materia de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • % contenidos de formación/capacitación en materia de igualdad de cada unidad 	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
<p>6.1.2. Avanzar en la capacitación de la plantilla municipal en implementación de la perspectiva de género o en materia de igualdad desde un enfoque interseccional con el fin de que cuente con los conocimientos y las herramientas necesarias para incorporar el enfoque de género en su intervención (cont.)</p>	<p>Promoción de la participación en la formación de quienes se incorporen tras una licencia de conciliación</p>	<p>Gobernanza y Proyectos Estratégicos/ Organización y Gestión de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de la plantilla desagregada por sexo que ha participado en acciones formativas tras una licencia de conciliación
	<p>Potenciación de la participación en los cursos de formación continua sobre Igualdad, de todas las personas titulares y suplentes que forman parte de la Comisión de Igualdad</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Nº de participantes en los cursos de formación continua sobre Igualdad de las personas miembro de la Comisión de Igualdad
	<p>Inclusión de cursos relacionados con la corresponsabilidad de los hombres en el Plan de formación continua municipal</p>		<ul style="list-style-type: none"> • % de hombres que reciben formación en materia de corresponsabilidad
	<p>Inclusión en los Planes de formación específica para Cuerpos de Policía Municipal y Bombero, un temario específico en materia de Igualdad, adaptando su contenido y duración a sus funciones y características</p>		<ul style="list-style-type: none"> • % de los Planes de formación específica para cuerpos de Policía Municipal y Bomberos, en los que se ha incluido temario específico en materia de igualdad
<p>6.1.3. Identificar las brechas salariales que pudieran existir.</p>	<p>Elaboración de un análisis para identificar las brechas salariales que pudieran existir</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Análisis realizado: Sí/No.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
6.1.4. Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales	Incremento de la difusión del Programa Municipal de Intervención en Violencia de Género entre la plantilla y del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral (acoso moral, sexual y sexista.) y su procedimiento de actuación	Gobernanza y Proyectos Estratégicos/ Organización y Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • % de la plantilla municipal que conoce la disponibilidad del Programa Municipal de intervención en violencia de género • % la de plantilla municipal que conoce la existencia del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral y su procedimiento de actuación.
	Diseño de medidas que faciliten su acceso directo y confidencial		<ul style="list-style-type: none"> • Nº de medidas diseñadas
	Incorporación al Protocolo Municipal de atención a víctimas de violencia de género a las trabajadoras municipales con residencia fuera de Bilbao		<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación del supuesto al Protocolo: Sí/No
	Revisión del Protocolo de manera que se visibilice el acoso sexual y el acoso sexista		<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del Protocolo realizada: Sí/No
	Facilitación de la formación específica en género a quienes integran la Comisión de Evaluación del Protocolo		<ul style="list-style-type: none"> • % de personas de la Comisión de Evaluación del Protocolo que han realizado formación específica en género
	Puesta a disposición de la Comisión de Evaluación del Protocolo asesoramiento jurídico especializado en los casos de acoso sexual y por razón de género, así como apoyo psicológico para las víctimas		<ul style="list-style-type: none"> • Puesta a disposición del Protocolo a la Comisión: Sí/No
	Inclusión del Protocolo frente al acoso laboral en el Manual de acogida y en ATARIA		<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión realizada: Sí/No

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
6.1.4. Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales (cont.)	Adaptación del curso de Salud Laboral con enfoque de género, a la prevención de riesgos laborales	Gobernanza y Proyectos Estratégicos/ Organización y Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Adaptación realizada: Sí/No
6.1.5. Impulsar la transformación de las relaciones en los ámbitos público y personal promoviendo la conciliación personal familiar y laboral y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidados	<p>Puesta en marcha acciones de difusión con el objetivo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aumentar el conocimiento del personal acerca de los permisos y licencias que fomentan la corresponsabilidad. Sensibilizar a la plantilla masculina sobre la corresponsabilidad. <p>Facilitación de la participación en los planes de formación y en los procesos de provisión y/o promoción, como si estuvieran en activo, a las personas que se encuentren en situación de excedencia o permisos por motivos familiares</p>		<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje diferencial de hombres y mujeres de la plantilla municipal que se acogen a medidas de conciliación Número de acciones de sensibilización en conciliación y corresponsabilidad dirigidas a la plantilla municipal realizadas % de las personas con excedencia o con permisos por motivos familiares que participan en planes formativos

**EJE II. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN
PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD
BILBAÍNA**

P.7. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

**P.8. EMPODERAMIENTO SOCIAL, ECONÓMICO Y
POLÍTICO DE LAS MUJERES**

P.9. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL



P.7. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVO GENERAL

Garantizar la protección y atención personal, especializada, continuada, integral y coordinada a las víctimas de la violencia contra las mujeres, entendiendo todas las formas de violencia contra las mujeres en el marco de la complejidad de las diversas intersecciones que conforman la identidad personal como la edad, la procedencia, la cultural, la salud física y mental, la discapacidad, la regularidad administrativa, etc.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
7.1.1. Avanzar en la mejora continua y gestión transparente de los Servicios de Atención Integral a Mujeres en situación de Violencia de Género	Mantenimiento de la certificación de calidad de la Carta de Servicios de Atención Integral a Mujeres en situación de Violencia de Género y desarrollo del protocolo de coordinación interno	Acción Social Igualdad Seguridad Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de los compromisos de la Carta de Servicios Satisfacción de las mujeres usuarias con el servicio de atención (escala 1-10) Nº de mujeres víctimas que acceden a los servicios y recursos municipales, con especial atención a aquellas con mayores dificultades de acceso Nº de hijas e hijos apoyados y atendidos
	Revisión y actualización de las cartas de servicios, procedimientos y normativas de carácter interno relacionadas con la protección a las mujeres víctimas contemplando la interseccionalidad	Seguridad Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> Revisión realizada: Sí/No Nº de medidas correctivas implementadas
7.1.2. Impulsar las medidas, los recursos y servicios suficientes, accesibles y de calidad que contribuyan a reforzar los procesos individuales y colectivos de empoderamiento y recuperación.	Gestión y mantenimiento de pisos de acogida para dar alojamiento a las víctimas de violencia de género, teniendo en cuenta criterios de accesibilidad	Hacienda/ Presupuestos Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de pisos de acogida gestionados Nº de mujeres víctimas beneficiadas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
7.1.2. Impulsar las medidas, los recursos y servicios suficientes, accesibles y de calidad que contribuyan a reforzar los procesos individuales y colectivos de empoderamiento y recuperación (cont.)	Puesta en marcha de una Unidad de Atención a las Víctimas (formada en violencia machista contra las mujeres e interseccionalidad) para minimizar la victimización de las mujeres objeto de agresiones sexistas y/o violencias machistas, y mejorar la protección a mujeres protegidas, a fin de centralizar en dicha unidad la atención a las mujeres víctimas	Seguridad Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> Creación de la Unidad de Atención a Víctimas: Sí/No Nº de mujeres víctimas atendidas por la unidad Nº de hijas e hijos apoyados
	Estudio y adaptación a las necesidades reales de la ciudad en relación al cupo de viviendas reservado para víctimas de violencia de género, teniendo en cuenta su diversidad	Viviendas Municipales	<ul style="list-style-type: none"> % y nº de mujeres adjudicatarias víctimas de violencia de género % y nº de mujeres inquilinas a las que se concede cambio de vivienda por violencia de género
	Programas para la inclusión socio laboral de mujeres	Bilbao Ekintza Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mujeres que acceden al programa y nivel de satisfacción de las mujeres. % de mujeres en los programas de formación
	Concesión de prestaciones económicas destinadas a la cobertura de las necesidades básicas de aquellas mujeres víctimas de violencia de género cuyos adscritas al Programa municipal de Violencia de Género.	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Importe anual de las ayudas. Y nº de mujeres a las que se les conceden ayudas..
	Programa de acceso de Vivienda accesible del Gobierno Vasco	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mujeres que acceden al programa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
7.1.3. Impulsar medidas, recursos y programas para el reconocimiento y la reparación del daño a las mujeres víctimas de violencia machista.	Creación de un espacio para el reconocimiento, la reparación y la memoria de las mujeres que han sufrido violencia machista	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del espacio: Sí/No

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la información, investigación y formación sobre las diferentes formas de expresión de la violencia machista para mejorar las actuaciones en materia de prevención y de atención, incorporando la interseccionalidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
7.2.1. Investigar sobre las causas, características, extensión y consecuencias de la violencia contra las mujeres, así como sobre la evaluación de la eficacia de las medidas aplicadas para su prevención y erradicación y los medios necesarios para su tratamiento	Análisis de las realidades y necesidades diversas de las mujeres para seguir mejorando el Programa de intervención social en el ámbito de la violencia de género y conseguir llegar a todos los colectivos que puedan estar en esta situación	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres que son atendidas teniendo en cuenta la diversidad sexual, discapacidad y el ciclo de vida
7.2.2. Garantizar la formación especializada y continua en violencia contra las mujeres de todo el personal municipal con competencias directas en el abordaje de esta violencia	Formación en violencia contra las mujeres desde un enfoque interseccional, teniendo en cuenta todas las formas de violencia, agresores y espacios de todo el personal municipal con competencias directas en el abordaje de esta violencia en los planes de Formación anuales	Gobernanza y Proyectos Estratégicos/ Organización y Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • N° de horas de formación • N° de personas formadas • % del personal con competencias directas con formación específica en violencia contra las mujeres
	Incorporación de la perspectiva de atención en materia de violencia contra las mujeres al conjunto de la formación del personal municipal en los planes de Formación anuales	Gobernanza y Proyectos Estratégicos/ Organización y Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • N° de horas de formación • N° de personas formadas • % del personal técnico con formación específica en violencia contra las mujeres

OBJETIVO GENERAL

Impulsar la prevención y sensibilización en materia de violencia machista contra las mujeres entre la ciudadanía de Bilbao que contribuya a la detección precoz y promueva el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
7.3.1. Prevenir la violencia hacia las mujeres y sensibilizar e informar a la ciudadanía en su conjunto, teniendo en cuenta la perspectiva interseccional	Refuerzo del “Programa de Prevención de la Violencia Machista” en el ámbito educativo para modificar actitudes sexistas y violentas en la población juvenil	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de talleres formativos dirigidos al alumnado Nº de charlas informativas para el profesorado y las familias Nº de centros educativos participantes
	Elaboración y difusión de materiales (de lectura fácil y accesibles) desde la visión y propuestas de las personas menores del municipio de Bilbao sobre la violencia machista contra las mujeres	Acción Social	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones de sensibilización y divulgación desarrolladas Nº de personas participantes en programas y actividades Nº jóvenes participantes en programas y actividades
	Inclusión de la violencia machista como materia formativa de la futura Escuela de Ciudadanía, Open Bilbao Eskola (OBE)	Atención y Participación Ciudadana/Participación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones de formación desarrolladas Nº de personas formadas
	Mejora de las acciones de formación dirigidas al monitorado de los gaztegunes de cara a la sensibilización de los y de las adolescentes y a la detección precoz de situaciones de violencia machista y eventual derivación a los servicios competentes	Juventud y Deporte	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones de formación dirigidas al monitorado de los gaztegunes Nº de monitores y monitoras participantes
	Mejora de las acciones de sensibilización dirigidas a los y las adolescentes participantes en el Programa de ocio y deporte para la población adolescente	Juventud y Deporte	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones de sensibilización desarrolladas Nº jóvenes participantes desagregado por sexo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
7.3.1. Prevenir la violencia hacia las mujeres y sensibilizar e informar a la ciudadanía en su conjunto (cont.)	Promoción de relaciones igualitarias entre las mujeres y los hombres jóvenes en los talleres desarrollados en el marco del Programa de Púberes y Adolescentes de Promoción de Salud	Salud y Consumo	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de talleres desarrollados • Nº de jóvenes participantes desagregados por sexo • Grado de satisfacción con los talleres desagregado por sexo
	Inclusión de valores contra la violencia machista en las programaciones de las actuaciones de Barrios Educadores (Abusu Sarean y Bikogaztea)	Euskera y Educación/Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de programaciones en las que se incluyen valores contra la violencia
	Elaboración de un protocolo de detección temprana de situaciones de riesgo para todas las mujeres a fin de mejorar la detección de esas situaciones en colaboración con las áreas correspondientes del Ayuntamiento y otras instituciones.	Accion social Seguridad Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del protocolo: Sí/No
	Impulso de medidas de prevención de la violencia machista en el marco de fiestas y eventos	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • % de fiestas y eventos en los que se han implementado medidas de prevención
	Formación de Agentes de Salud y Prevención de la Mutilación Genital Femenina (MGF), en el marco del Programa Integral para la Prevención de la MGF	Cooperación, Convivencia y Fiestas/Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de mujeres y hombres formados como Agentes de Salud y Prevención de la Mutilación Genital Femenina. • Nº de mujeres y hombres informados con el efecto multiplicador en materia de Prevención de la Mutilación Genital Femenina.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
7.3.2. Generar cauces de participación e implicar a asociaciones y organismos de diferente índole en los programas de prevención y sensibilización	Desarrollo de acciones y programas de prevención de la violencia machista contra las mujeres-y de las agresiones sexuales en el ámbito comunitario con especial incidencia en la población joven, de tercera edad y migrada, personas de etnia gitana y personas con discapacidad	Igualdad Cooperación, Convivencia y Fiestas/Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de asociaciones/entidades colaboradoras en acciones de prevención/sensibilización y/o protocolos • Nº de acciones con el Consejo de Mujeres • Nº de charlas/talleres dirigidas a agentes sociocomunitarios
	Participación en programas y proyectos de cooperación para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación (como la laboral) en los países de origen	Cooperación, Convivencia y Fiestas/Cooperación al Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de proyectos apoyados que tienen como objetivo la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas • % del presupuesto de Cooperación al desarrollo vinculado directamente con la lucha contra la violencia hacia las mujeres • Nº de mujeres y niñas beneficiarias
	Formación y sensibilización al tejido asociativo de Bilbao para promover la salud integral y la prevención de la violencia machista contra las mujeres, en el marco del Programa Mujer, Salud y Violencia	Cooperación, Convivencia y Fiestas/Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de mujeres y hombres formados, desagregados por origen • Nº de talleres impartidos • Nº de entidades colaboradoras • Nº de profesionales formadas y formados

OBJETIVO GENERAL

Fomentar una ciudad segura desde el enfoque de género, teniendo en cuenta la accesibilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
7.4.1. Incorporar la percepción de seguridad de las mujeres en la planificación urbanística, la movilidad y en el mantenimiento de la ciudad	Incorporación de la perspectiva de género en la planificación urbanística, el diseño de los espacios públicos, en la iluminación, los proyectos de urbanización, as edificaciones y en los documentos de ordenación urbanística para garantizar la seguridad de las mujeres desde la diversidad.	Obras y Planificación Urbana/ Obras Obras y Planificación Urbana/ Planificación Urbana Servicios y Calidad de Vida	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de proyectos y planes urbanísticos que incorporan la perspectiva de género en su diseño (aspectos relativos a garantizar la seguridad, puntos de luz, evitar zonas inseguras,...) • Numero de medidas correctoras identificadas
	Identificación y detección de puntos negros en la ciudad que inciden en la seguridad, especialmente de las mujeres teniendo en cuenta su diversidad, y traslado al área correspondiente para su corrección	Seguridad Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de puntos negros identificados y notificados para su corrección
	Implementación de medidas y recomendaciones emanadas del proceso de participación realizado para la integración de la perspectiva de género en el Plan Especial de Rehabilitación y Reforma Interior de Bilbao la Vieja	Surbisa	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de medidas implementadas • Nº de mujeres beneficiadas a través de dichas medidas
	Mantenimiento de las medidas implementadas de mejora de la seguridad en la movilidad en periodo nocturno (paradas intermedias a demanda; espera del servicio de taxi)	Movilidad y Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y % de mujeres usuarias del servicio Gau-txori • Nº de mujeres beneficiadas a través del servicio de paradas intermedias a demanda en el servicio nocturno de Bilbobus (Gautxori) • Percepción de las mujeres sobre la seguridad en el servicio Gautxori • % de taxis que esperan que las clientas entren en el portal

P.8. EMPODERAMIENTO SOCIAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO DE LAS MUJERES

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al empoderamiento personal y colectivo de todas las mujeres desde una perspectiva interseccional incrementando la visibilidad y el reconocimiento social de su aportación al avance social en todos los ámbitos de la vida y contribuyendo al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres, así como al autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
8.1.1. Impulsar el reconocimiento y la visibilización de las habilidades y capacidades de las mujeres desde el enfoque interseccional	Realización de investigaciones sobre la actividad de las mujeres en la historia de Bilbao desde un enfoque interseccional	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de investigaciones realizadas Nº de acciones de difusión realizadas
	Realización de campañas y actividades de información y sensibilización para favorecer el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos sociales, culturales y políticos teniendo en cuenta la interseccionalidad	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas llevadas a cabo
	Visibilización de la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad y de perfil técnico que intervienen en los proyectos desarrollados por el Área	Servicios y Calidad de Vida	<ul style="list-style-type: none"> % de reuniones tanto internas como externas a las que acude personal técnico mujer
	Visibilización del papel de las mujeres en el marco de la programación cultural municipal	Cultura	<ul style="list-style-type: none"> Nº de conferencias con temáticas que superan los roles de género dentro de la programación de la Red de Bibliotecas Nº de actividades con temática de mujer en la programación cultural
	Reconocimiento anual a las Mujeres migrantes de Bilbao: “Mujer vida, mujer diversidad”	Cooperación, Convivencia y Fiestas/Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de convocatorias Nº de categorías por año Nº de mujeres nominadas por año Nº de mujeres que componen el jurado Nº de personas asistentes a la entrega de premios

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
8.1.1. Impulsar el reconocimiento y la visibilización de las habilidades y capacidades de las mujeres desde el enfoque interseccional (cont.)	Elaboración de material audiovisual para visibilizar de la contribución de las mujeres migradas a la vida económica, cultural, social y comunitaria de Bilbao	Cooperación, Convivencia y Fiestas/Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de materiales audiovisuales Nº de mujeres participantes
	Incorporación específica de la perspectiva de género en la programación y campañas de sensibilización relacionadas con las fechas conmemorativas de Naciones Unidas en el ámbito de la prevención del racismo, la diversidad cultural, el refugio y las migraciones.	Cooperación, Convivencia y Fiestas/Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades que incorporan la perspectiva de género Nº de campañas de sensibilización que visibilizan expresamente a mujeres
	Participación de los movimientos asociativos de mujeres y feminista en los espacios participativos técnicos y para la ciudadanía previstos en el Proyecto de Intervención Comunitaria Intercultural (ICI)	Cooperación, Convivencia y Fiestas/Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Participación del movimiento asociativo en el proyecto: Sí/No
8.1.2. Promocionar el autocuidado y la salud comunitaria desde la perspectiva de género	Realización de un análisis cuantitativo y cualitativo de la práctica deportiva para detectar brechas de género teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres y, en su caso, trabajar para su eliminación	Bilbao Kirolak	<ul style="list-style-type: none"> Análisis realizado: Sí/No Nº de medidas adoptadas para eliminar las brechas detectadas
	Generación de un sistema de indicadores de salud y de determinantes de la salud con perspectiva de género teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres	Salud y Consumo	<ul style="list-style-type: none"> Generación del sistema de indicadores de salud: Sí/No
	Profundización en la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de los programas de Envejecimiento saludable, Actividad física, nutrición y hábitos saludables, Prevención e inserción de Adicciones, Pubertad y adolescencia y Formación de padres y madres	Salud y Consumo	<ul style="list-style-type: none"> % de programas diseñados y desarrollados con perspectiva de género

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
8.1.2. Promocionar el autocuidado y la salud comunitaria desde la perspectiva de género (cont.)	Formación de Agentes de Empoderamiento, en el marco del Programa Mujer, Salud y Violencia	Cooperación, Convivencia y Fiestas/Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres formadas como Agentes de Empoderamiento, desagregadas por origen • N° de mujeres informadas con el efecto multiplicador

OBJETIVO GENERAL

Favorecer el compromiso y el empoderamiento del movimiento asociativo del municipio en favor de la igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
8.2.1. Impulsar y fortalecer el tejido asociativo de mujeres y feminista de Bilbao. Favorecer su participación en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales	Acompañamiento en el empoderamiento asociativo de todas las mujeres en el marco del Programa de Fortalecimiento Asociativo	Igualdad Cooperación, Convivencia y Fiestas/Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de asociaciones y/o grupos de mujeres acompañadas en fortalecimiento asociativo Nº de unidades de género constituidas en asociaciones de personas. % del presupuesto de Inmigración vinculado directamente con el empoderamiento económico, social y político de las mujeres
	Acciones de formación al movimiento asociativo de mujeres y feministas sobre el uso de las TICs	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones formativas realizadas Nº de asociaciones participantes
	Fomento de la participación de las asociaciones de mujeres en los procesos de participación ciudadana para proyectos de urbanización	Servicios y Calidad de Vida	<ul style="list-style-type: none"> Nº de asociaciones de mujeres participantes
	Refuerzo de la línea de subvenciones dirigidas al movimiento asociativo para el apoyo y fomento al deporte femenino	Bilbao Kirolak	<ul style="list-style-type: none"> % de incremento en la dotación presupuestaria de la línea de subvenciones de apoyo y fomento al deporte femenino Nº de actuaciones apoyadas en colaboración con el movimiento asociativo
	Mantenimiento del Programa de Subvenciones y Convenios para el fortalecimiento del tejido asociativo de mujeres	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Importe subvencionado total Nº de asociaciones de mujeres beneficiadas Nº de subvenciones y convenios otorgados en el marco del programa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
8.2.2. Crear y fortalecer las estructuras de interlocución social, para promover y colaborar en la elaboración de propuestas sobre políticas de actuación o prestación de servicios tendentes a eliminar los obstáculos que dificultan la efectiva igualdad de mujeres y hombres en Bilbao	Impulso y dinamización del Consejo de las Mujeres de Bilbao por la Igualdad	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de reuniones participativas celebradas del Consejo de las Mujeres de Bilbao Nº de asociaciones que participan en el Consejo
	Creación de una estructura flexible y de nuevos espacios, accesibles para la participación dirigidos a los movimientos feministas, las asociaciones de mujeres, otros colectivos de mujeres y la administración local	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de asociaciones participantes Nº de reuniones celebradas Nº de iniciativas llevadas a cabo
	Fomento de la participación de las asociaciones de mujeres en los Consejos de Distrito	Atención y Participación Ciudadana/Participación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de movimientos feministas, asociaciones de mujeres y otros colectivos de mujeres participantes en los Consejos de Distrito
	Fomento de la participación de asociaciones de mujeres en el Consejo de Inmigración	Cooperación, Convivencia y Fiestas/Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de asociaciones de mujeres diversas y otros colectivos de mujeres participantes en el Consejo de Inmigración

OBJETIVO GENERAL

Generar las condiciones para promover la participación y representación cuantitativa y cualitativa de todas las mujeres desde una perspectiva interseccional, eliminando barreras físicas y actitudinales, en los espacios de poder y toma decisiones, así como en sectores económicos, sindicales, políticos, sociales y culturales, fijando el objetivo de alcanzar la paridad entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
8.3.1. Incrementar la participación y representación equilibrada en los espacios de poder y toma decisiones teniendo en cuenta la diversidad de mujeres	Promoción de la participación y representación equilibrada en la composición del Consejo Municipal de Infancia y Adolescencia y del Consejo Municipal de Servicios Sociales	Acción Social	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de mujeres participantes • % y nº de asociaciones de mujeres participantes
	Promoción de la participación y representación equilibrada en los Consejos de Distrito mediante la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de designación de personas participantes	Atención y Participación Ciudadana/Participación	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de mujeres participantes • % y nº de asociaciones de mujeres participantes
	Promoción de la participación y representación equilibrada en el Consejo Asesor de Planeamiento	Obras y Planificación Urbana/ Planificación Urbana	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de mujeres participantes • % y nº de asociaciones de mujeres participantes
	Promoción de la participación y representación equilibrada en tribunales, órganos de gobierno o gestión del OAL Bilbao Musika	Bilbao Musika	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de órganos que cumplen los criterios de representación equilibrada (mín. 40%)
	Promoción de la participación y representación equilibrada en la composición del jurado para los distintos premios literarios, festivales (Zinebi, FANT), certamen de teatro escolar y becas de residencia para artistas	Cultura	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de jurados que cumplen los criterios de representación equilibrada (mín. 40%)
	Promoción de la participación y representación equilibrada en los órganos y grupos de trabajo del Área de Recursos Humanos	Gobernanza y Proyectos Estratégicos/ Organización y Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de mujeres participantes en los distintos órganos y grupos del Área (equipo dirección, Comisiones con sindicatos: Comisión igualdad, de Prevención de riesgos y salud laboral, etc.)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
8.3.1. Incrementar la participación y representación equilibrada en los espacios de poder y toma decisiones (cont.)	Promoción de la participación y representación equilibrada en el desarrollo de la Agenda 21 escolar de Bilbao	Movilidad y Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de alumnos y alumnas participantes en las acciones a desarrollar por los centros escolares en el marco de la Agenda 21 escolar de Bilbao • % de comités ambientales y foros interescolares con representación equilibrada
	Promoción de la participación y representación equilibrada en todos los Consejos de Administración de las Entidades Municipales y en el Consejo de la Villa	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de mujeres participantes en los Consejos • Representación del Consejo de las Mujeres en los Consejos: Sí/No
8.3.2. Promover la participación de todas las mujeres en todos los ámbitos (sociales, culturales,...), priorizando a aquellas con un índice menor de participación debido a otros estereotipos que recaen sobre ellas	Fomento de la participación y presencia de mujeres en las reuniones con asociaciones en el marco de los talleres de barrio	Seguridad Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de mujeres participantes • % y nº de asociaciones de mujeres participantes
	Promoción de la participación de todas las mujeres jóvenes en la oferta de Bilborock	Juventud y Deporte	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de mujeres asistentes • % y nº de programadoras femeninas
	Promoción de la participación de las mujeres jóvenes en los Gaztegune y Gaztekluba a través de medidas positivas	Juventud y Deporte	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de chicas que participan en los Gaztegune y los Gaztekluba • % de mujeres monitoras

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
8.3.2. Promover la participación de todas las mujeres en todos los ámbitos (sociales, culturales,...), priorizando a aquellas con un índice menor de participación debido a otros estereotipos que recaen sobre ellas (cont.)	Promoción de la participación de las mujeres en los programas que apoyan las iniciativas jóvenes: Ideiak Martxan, Gazte Egunak, Villa Sound Bilbao.	Juventud y Deporte	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº de mujeres participantes en los diversos programas • Nº de iniciativas en las que participan las mujeres al menos en proporción 40/60
	Fomento de una mayor presencia de las mujeres diversas en la programación cultural impulsando la contratación de ponentes y artistas mujeres	Cultura	<ul style="list-style-type: none"> • % y nº ponentes mujeres contratadas en la programación cultural municipal • % y nº artistas mujeres contratadas en la programación cultural municipal

OBJETIVO GENERAL

Generar las condiciones necesarias para potenciar la autonomía y fortalecimiento de los derechos y posición económica de todas las mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
8.4.1. Erradicar la feminización de la pobreza, trabajando la exclusión social con perspectiva de género	Programa de acompañamiento y apoyo económico para familias monomarentales con menores a su cargo en situación de especial vulnerabilidad por su entorno social y familiar en el marco de los convenios de colaboración anuales con Caritas	Acción Social	<ul style="list-style-type: none"> % de familias monomarentales que acceden al Programa de acompañamiento económico
	Impulso de análisis y estudios para conocer el impacto de la pobreza de las mujeres teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres (discapacidad, etnia,...)	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de análisis y estudios
	Programa de intervención socio-educativa y psicosocial para mujeres en situación de vulnerabilidad social con perspectiva de género	Acción Social	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mujeres en situación de vulneración social que acceden a recursos sociales y su grado de satisfacción
	Participación en programas y proyectos de cooperación vinculados directamente con el empoderamiento económico, social y político de las mujeres en los países de origen	Cooperación, Convivencia y Fiestas/Cooperación al Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Nº de proyectos apoyados % del presupuesto de Cooperación al desarrollo vinculado directamente con el empoderamiento de mujeres y niñas Nº de mujeres y niñas beneficiarias
8.4.2. Favorecer el acceso al empleo de las mujeres y mejorar sus oportunidades de promoción profesional	Impulso de iniciativas para mejorar el acceso al empleo y la promoción profesional de las mujeres, especialmente de aquellas con mayores dificultades de acceso (Programas de empleo, Programas de desarrollo de Talento, Programa de empleo juvenil).	Bilbao Ekintza	<ul style="list-style-type: none"> % y nº de mujeres contratadas Nº contratos realizados Nº de empleos generados
	Participación en Foros para promocionar a la Mujer en puestos de Dirección en el sector TICs y crear referentes entre las mujeres jóvenes	BilbaoTIK	<ul style="list-style-type: none"> Nº de foros en los que se participa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
8.4.3. Fomentar el espíritu emprendedor entre todas las mujeres y apoyar la generación de empresas promovidas por mujeres, incorporando el enfoque de la interseccionalidad	Acciones de sensibilización e impulso de la creatividad y la cultura emprendedora para jóvenes y ciudadanía	Bilbao Ekintza	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones/actuaciones desarrolladas % y nº de jóvenes participantes por sexo % y nº de mujeres participantes
	Asesoramiento y Apoyo para la creación de empresas compuestas mayoritariamente por mujeres	Bilbao Ekintza	<ul style="list-style-type: none"> Nº de empresas apoyadas en su creación desagregadas por sexo de la persona emprendedora Nº de empresas creadas formadas mayoritariamente por mujeres % de personas promotoras atendidas/apoyadas por sexo Nº de empleos generados desagregados por sexo
8.4.4. Facilitar el acceso a los programas dirigidos al acceso y mantenimiento de la vivienda	Programas específicos de intervención en viviendas en personas en situación de exclusión social en colaboración con Acción Social	Surbisa	<ul style="list-style-type: none"> % y nº de mujeres que acceden a los programas específicos de intervención en viviendas
	Análisis de la participación de las mujeres en el Programa de emancipación en menores de 35 años contemplando diferentes realidades en cuanto a la discapacidad, etnia, etc.	Viviendas Municipales	<ul style="list-style-type: none"> % y nº de mujeres que participan en el Programa de emancipación

P.9. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado como compromiso político, económico y social para que hombres y mujeres sean responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
9.1.1. Promover la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado y domésticas	Formación y sensibilización en la corresponsabilidad de los cuidados a través de Zaintzea - Centro Municipal de Apoyo a Familiares Cuidadores	Acción Social	<ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas de sensibilización/concienciación realizadas a través de Zaintzea
	Desarrollo de actividades formativas dedicadas a promover la responsabilidad y corresponsabilidad de los hombres y de las mujeres en las tareas de crianza	Salud y Consumo	<ul style="list-style-type: none"> Nº de formaciones realizadas Nº de padres y madres participantes en las formaciones
	Realización de campañas de sensibilización para fomentar la conciliación responsable	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas de sensibilización realizadas
	Estudio sobre la realidad de los cuidados desde la perspectiva de género	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del estudio: Sí/No
	Formación de hombres de diversos orígenes como Agentes por la Igualdad en el marco del Programa Mujer, Salud y Violencia	Cooperación, Convivencia y Fiestas / Inmigración y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de hombres formados desagregado por origen. Nº de hombres informados con el efecto multiplicador

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
9.1.2. Impulsar el diseño e implantación de servicios y recursos que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, especialmente los relativos a los cuidados, a la atención de las personas en situación de dependencia y de quienes enfrentan la violencia contra las mujeres	Mantenimiento del Programa de servicios infantiles de apoyo a la conciliación familiar, laboral y personal, ofertando servicios de proximidad y proporcionar herramientas útiles para la crianza de hijos e hijas	Juventud y Deporte	<ul style="list-style-type: none"> Nº de menores y familias atendidas % de hombres que se corresponsabilizan en los cuidados de los menores asistiendo a las sesiones informativas de las Colonias de semana santa, verano y navidad como a los programas/talleres Nº de menores desagregado por sexo del ámbito social derivados del Área de Igualdad y Área de Acción Social
	Organización de colonias de verano para atender a los menores de familias en situación de vulnerabilidad y precariedad económica para favorecer la conciliación de vida personal, laboral y familiar	Acción Social	<ul style="list-style-type: none"> Nº de menores y familias atendidas en las colonias de verano
	Continuidad de los programas deportivos dirigidos a la infancia en períodos vacacionales y actividades en familia para contribuir a la conciliación	Bilbao Kirolak	<ul style="list-style-type: none"> Nº de familias beneficiarias Nº de niños y niñas participantes
	Aumento de la oferta de plazas de primer ciclo de educación infantil para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias	Euskera y Educación/Educación	<ul style="list-style-type: none"> Número de plazas nuevas Grado satisfacción (oferta-demanda)
	Talleres de Apoyo Socio escolar y programas de actividades extraescolares para atender a las y los menores y favorecer la conciliación de vida personal, laboral y familiar	Euskera y Educación/Educación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de menores y familias atendidas en los talleres de apoyo socioescolar Nº de menores y familias atendidas en los programas de actividades extraescolares

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	UNIDAD RESPONSABLE	INDICADORES
<p>9.1.2. Impulsar el diseño e implantación de servicios y recursos que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, especialmente los relativos a los cuidados, a la atención de las personas en situación de dependencia y de quienes enfrentan la violencia contra las mujeres (cont.)</p>	<p>Mantenimiento del Programa de Subvenciones para fomentar iniciativas para la promoción de la corresponsabilidad y conciliación en centros escolares y AMPAs de Bilbao</p>	<p>Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Importe subvencionado • Nº de asociaciones de mujeres beneficiadas • Nº de subvenciones y convenios otorgados en el marco del programa
<p>9.1.3. Impulsar en el tejido empresarial, económico y sindical de Bilbao la transformación organizacional en relación a los usos del tiempo y la corresponsabilidad social</p>	<p>Refuerzo de la Red DENBBORA como estrategia central de los usos sociales del tiempo.</p>	<p>Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de organizaciones y empresas que participan en espacios de reflexión e incidencia para la transformación hacia la igualdad • Nº de actuaciones realizadas en el marco de la Red

4

Modelo de gobernanza:
gestión, seguimiento y evaluación
del V Plan

4.1. Modelo de despliegue, seguimiento y evaluación

Al objeto de garantizar el efectivo despliegue del Plan y el cumplimiento de sus objetivos, se establece **el siguiente modelo de gobernanza:**

DESPLIEGUE	<p>Periodicidad: desde el año de aprobación del V Plan de igualdad hasta 2023</p> <p>Con carácter anual, a lo largo de los años de vigencia del Plan, se elaborarán los Planes Operativos Anuales (POA) que recogerán el despliegue de las acciones que se van a abordar en cada ejercicio (en función de lo ya definido en el V Plan y de las conclusiones del informe de seguimiento del ejercicio anterior) en actividades más concretas de carácter operativo.</p> <p>Este despliegue incorporará una calendarización de las actividades con detalle mensual y una propuesta de las diferentes unidades internas participantes, tanto a nivel de responsabilidad como de participación/colaboración. El cronograma se elaborará en enero de cada año en curso.</p>
SEGUIMIENTO	<p>Periodicidad: 2020-2021-2022-2023</p> <p>En el primer trimestre de cada año de vigencia del Plan, se realizará un seguimiento anual de la implementación de los objetivos, acciones e indicadores de cada ámbito de actuación contemplados en el V Plan y desarrollados en los POAs. Este seguimiento tendrá en cuenta igualmente los resultados y conclusiones de la actualización anual del diagnóstico (Panorámica).</p> <p>Además, a lo largo de cada año, se realizará un seguimiento periódico con el objetivo de verificar que las acciones se están desarrollando correctamente y tomar, en su caso, las medidas correctivas necesarias.</p>
EVALUACIÓN	<p>Periodicidad: 2023-2024</p> <p>Al término de la vigencia del V Plan municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se llevará a cabo la evaluación, tanto cuantitativa como cualitativa, del mismo teniendo en cuenta los seguimientos realizados anualmente.</p> <p>En esta evaluación se prestará especial atención a las principales conclusiones extraídas con el objetivo de extraer ámbitos de mejora y sentar las bases para la elaboración del siguiente Plan municipal para la Igualdad.</p>

4.2. Estructuras para la gestión e implementación del V Plan

A efectos de lo dispuesto en la ordenanza, la organización del Ayuntamiento de Bilbao en materia de igualdad de mujeres y hombres estará conformada por las siguientes **estructuras que se encargarán del impulso y seguimiento del V Plan, a través de sus diversas funciones:**

Área de Igualdad de Mujeres y Hombres	<ul style="list-style-type: none">▪ Diseño de la planificación o de la programación en materia de igualdad de mujeres y hombres así como de su impulso, comunicación, seguimiento y evaluación.▪ Impulso, coordinación y asesoramiento a las estructuras municipales para la igualdad y a las unidades departamentales para la igualdad de mujeres y hombres.▪ Asesoramiento, colaboración y coordinación con todas las Áreas Municipales del Ayuntamiento de Bilbao y del resto de organismos dependientes del mismo para el impulso de programas transversales relacionados con la igualdad de mujeres y hombres a todos los niveles y en todas las fases.▪ Establecimiento de cauces de participación efectivos con el tejido asociativo de Bilbao en materia de igualdad de mujeres y hombres, creando así espacios de intercambio entre la ciudadanía organizada, no organizada y las instituciones públicas.
Comisión Interáreas (personal técnico)	Esta comisión se adscribe al Área de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Bilbao y está compuesta por personal designado de cada área/entidad municipal, encargado del diseño, impulso y coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos departamentos/entidades. Su composición, organización y régimen de funcionamiento serán determinados reglamentariamente.
Comisión Mixta de seguimiento de los planes municipales	Este órgano está formado por una o un representante corporativo de cada uno de los grupos políticos con representación en el Pleno del Ayuntamiento de Bilbao, por el Área de Igualdad de Mujeres y Hombres y por una representación del Consejo de las Mujeres de Bilbao por la igualdad. Su función es la de favorecer la implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito municipal, participando en las diferentes comisiones que se creen en los diferentes ámbitos de intervención municipal como la comisión para la mejora de los protocolos de atención y coordinación a mujeres víctimas de violencia de género.
Consejo de las Mujeres de Bilbao por la igualdad	Se trata de una estructura flexible de participación donde se establecen relaciones y modos de interlocución entre los movimientos feministas, las asociaciones de mujeres, otros colectivos de mujeres y la administración local para estructurar un discurso común y una estrategia conjunta que permita impulsar, promover y colaborar en la elaboración, el seguimiento y la evaluación de propuestas sobre políticas de actuación o prestación de servicios tendentes a eliminar los obstáculos que dificultan la efectiva igualdad de mujeres y hombres en Bilbao.

4.3. Estructuras de coordinación interinstitucional

El Ayuntamiento de Bilbao participa en diversas estructuras interinstitucionales derivadas de acuerdos de colaboración y otro tipo de instrumentos jurídicos adoptados, entre diferentes instituciones para la coordinación y gestión de actividades y políticas en materia de igualdad de mujeres y hombres y prevención y atención en materia de violencia machista contra las mujeres, entre ellas cabe destacar:

Estructura de coordinación interinstitucional Berdinsarea, Red de Municipios vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las mujeres	Se trata de un espacio de trabajo en la que se impulsa, fortalece, coordina y evalúa programas y servicios gestionados desde las administraciones locales a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.
Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia	Espacio de trabajo y coordinación interinstitucional entre la Diputación Foral de Bizkaia, los municipios de Bizkaia y, en su caso, entidades supramunicipales con competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres.
Observatorio de la Violencia Machista de Bizkaia	Es un órgano colegiado de carácter consultivo adscrito al Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia, en el que participa el Área de Igualdad para evaluar y analizar los retos pendientes en materia de violencia machista, ampliando el conocimiento sobre esta materia , en base a ello, mejorar las políticas y modelos organizativos.

4.4. Recursos empleados para la gestión e implementación del V Plan

A efectos de lo dispuesto en la ordenanza, el Ayuntamiento de Bilbao y el resto de organismos dependientes del mismo consignarán y especificarán anualmente en sus presupuestos los recursos económicos destinados al ejercicio de las funciones y a la ejecución de las medidas previstas en esta Ordenanza, así como a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en general. En cumplimiento de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, esta información se publica anualmente en la web del Ayuntamiento de Bilbao.

Así mismo, el área de Igualdad cuenta con los siguientes recursos humanos con formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres y/o violencia de género:

Recursos Humanos con formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, de al menos 150 horas de duración.	<ul style="list-style-type: none">▪ Dirección del Área de igualdad▪ Jefa de Sección para la Promoción de la Igualdad▪ Técnica asesora políticas de Igualdad▪ Jefa de negociado de intervención social en violencia de género en políticas▪ Trabajadora social (tres personas)▪ Auxiliar administrativa (dos personas)
Recursos Económicos	<ul style="list-style-type: none">▪ Cada año se asigna un presupuesto específico para el desarrollo de políticas municipales referidas a promoción de la igualdad y a la prevención de la violencia de género y atención de las víctimas.▪ Además fruto del trabajo que se viene desarrollando en los últimos años, los presupuestos municipales publican también anualmente y entre su documentación el informe sobre Presupuestos con Enfoque de Género fruto de la incorporación sistemática y progresiva de indicadores de género en la gestión presupuestaria municipal.

Anexo

Panorámica de la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bilbao 2020



Ayuntamiento de Bilbao

Panorámica de la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bilbao 2020



Índice

APARTADO	Página
1) Introducción	62
2) Situación y posición de las mujeres y los hombres en Bilbao	64
2.1) Empoderamiento social, económico y político de las mujeres	65
• Demografía	66
• Educación formal	73
• Ciencia e Investigación	76
• Conocimiento y uso de TICs	77
• Euskera	78
• Renta personal	82
• Brecha salarial	83
• Prestaciones sociales	84
• Empleo	86
• Emprendimiento	90
• Salud	91
• Representación	92
2.2) Corresponsabilidad social	96
• Conciliación	97
• Uso del tiempo	99
• Transporte	101
2.3) Violencia contra las mujeres	102
• Seguridad pública	106
3) Situación de las mujeres y los hombres durante la crisis sanitaria de la COVID-19	107

1

Introducción

Introducción

OBJETIVO

El objetivo es ofrecer una panorámica de la situación diferencial entre mujeres y hombres en el municipio de Bilbao **a 31 de diciembre de 2019**, en los diversos ámbitos de intervención municipal, con una perspectiva feminista, así como mostrar cuál ha sido la evolución reciente de dicha situación.

Contar con esta radiografía es relevante tanto para detectar posibles desigualdades y establecer prioridades de actuación, como para poder realizar un seguimiento de la evolución de los indicadores durante el período de vigencia del Plan.

CONTENIDOS DEL DOCUMENTO

Este documento presenta, a través del análisis de datos, una mirada más concreta sobre la situación en los principales ámbitos de las dinámicas económicas y sociales que viven las mujeres y hombres de Bilbao, tales como la demografía, la educación formal, la situación respecto al empleo, la renta, el conocimiento y uso de las TICs, la violencia contra las mujeres, la representación equilibrada, etc.

La mayor parte de los datos hace referencia a fuentes estadísticas externas (INE, Eustat). En estos casos, se exponen los datos de Bilbao, si se dispone de los mismos. En el caso de no existir datos a nivel municipal de Bilbao, se ofrecen sobre la realidad geográfica más cercana (Bizkaia, C.A. Euskadi), entendiéndose que pueden suponer una aproximación válida para el análisis.

En la medida de lo posible, las comparaciones se presentan también desde un punto de vista evolutivo (tendencia hacia una mayor igualdad o desigualdad).

2

Situación y posición de las mujeres y los hombres en Bilbao

2.1

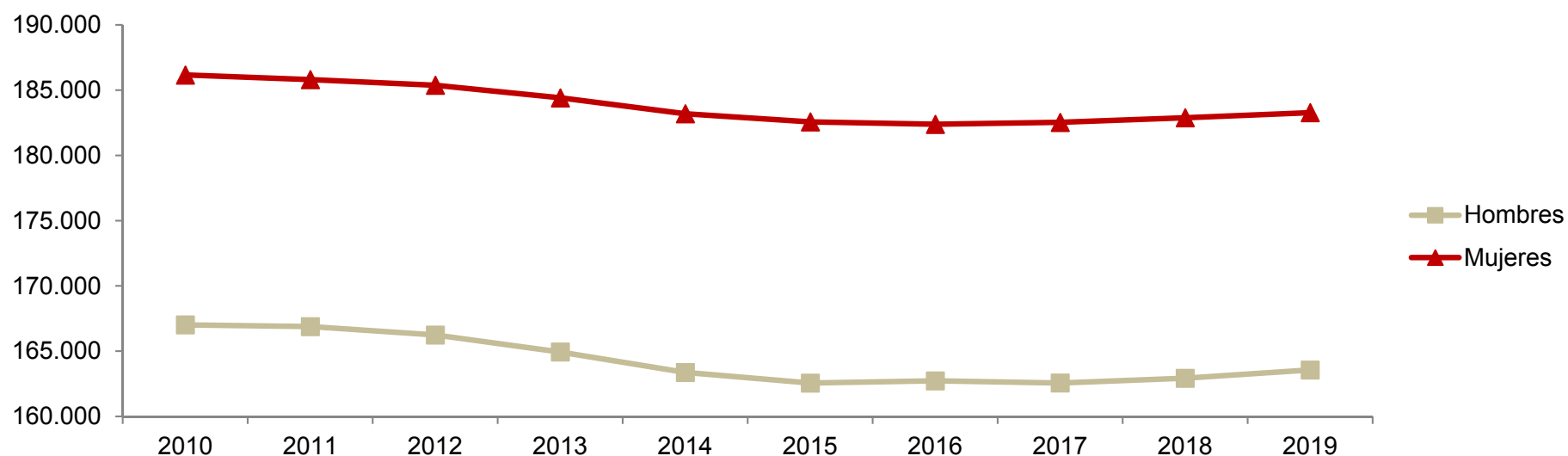
Empoderamiento social, económico y político de las mujeres

Demografía

Población en Bilbao por sexo (total y %)

(Fuente: Padrón. Población por municipios. INE)

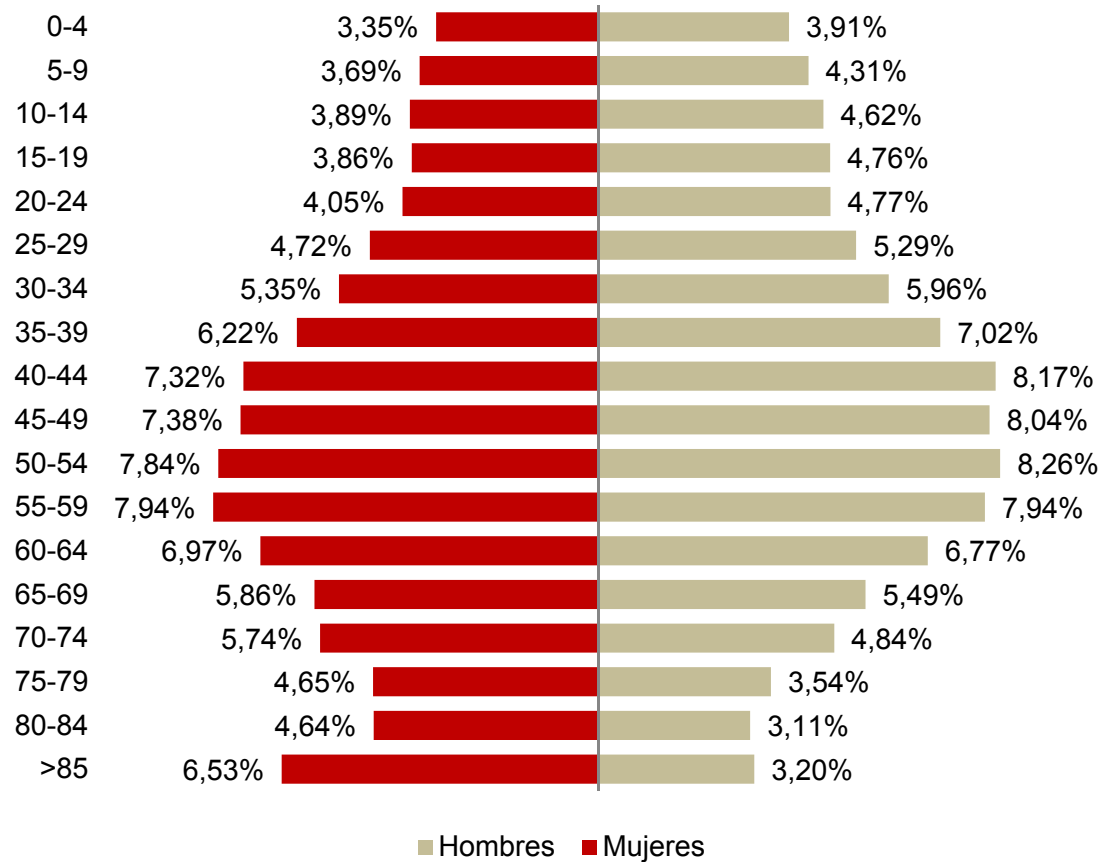
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombres	167.019	166.887	166.246	164.941	163.377	162.564	162.732	162.571	162.931	163.563
Mujeres	186.168	185.813	185.383	184.415	183.197	182.577	182.390	182.539	182.890	183.280
Total	353.187	352.700	351.629	349.356	346.574	345.141	345.122	345.110	345.821	346.843
% Mujeres	52,7	52,7	52,7	52,8	52,9	52,9	52,8	52,9	52,9	52,8



Bilbao cuenta con una población superior a las 346.000 personas y crece ligeramente respecto a años anteriores. El porcentaje de mujeres y hombres se mantiene en torno al 53% - 47%, respectivamente.

Pirámide poblacional de Bilbao porcentaje de población por edad y sexo, 2019 (en %)

(Fuente: Bilbao Observatorio – Indicadores socioeconómicos)



La sociedad bilbaína está experimentando un envejecimiento progresivo en los últimos años, al que contribuyen la baja tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida. Esta situación es extrapolable al conjunto de Europa.

Si se observa la pirámide poblacional de Bilbao, se evidencia que ésta es más ancha en los tramos de mayor edad que en su base, constituida por los tramos de menor edad. Además, las mujeres concentran mayor población en el segmento de más de +65 años (el 18,2% de la población total de Bilbao son mujeres en esta franja de edad, mientras que el porcentaje de hombres asciende al 9,5%).

Evolución esperanza de vida (años) al nacimiento por sexo. CAE 2005-2017 (Fuente: Indicadores de mortalidad. INE)

AÑO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	Dif. H-M
2005	80,9	84,6	77,2	7,4
2006	81,5	85	77,9	7,1
2007	81,4	84,7	77,9	6,8
2008	81,8	85,1	78,4	6,7
2009	82	85,3	78,6	6,7
2010	82,5	85,6	79,2	6,4
2011	82,5	85,6	79,2	6,4
2012	82,8	85,9	79,6	6,3
2013	83,2	86,3	79,9	6,4
2014	83,4	86,2	80,4	5,8
2015	83,1	86	80,2	5,8
2016	83,2	85,9	80,4	5,5
2017	83,5	86,3	80,6	5,7

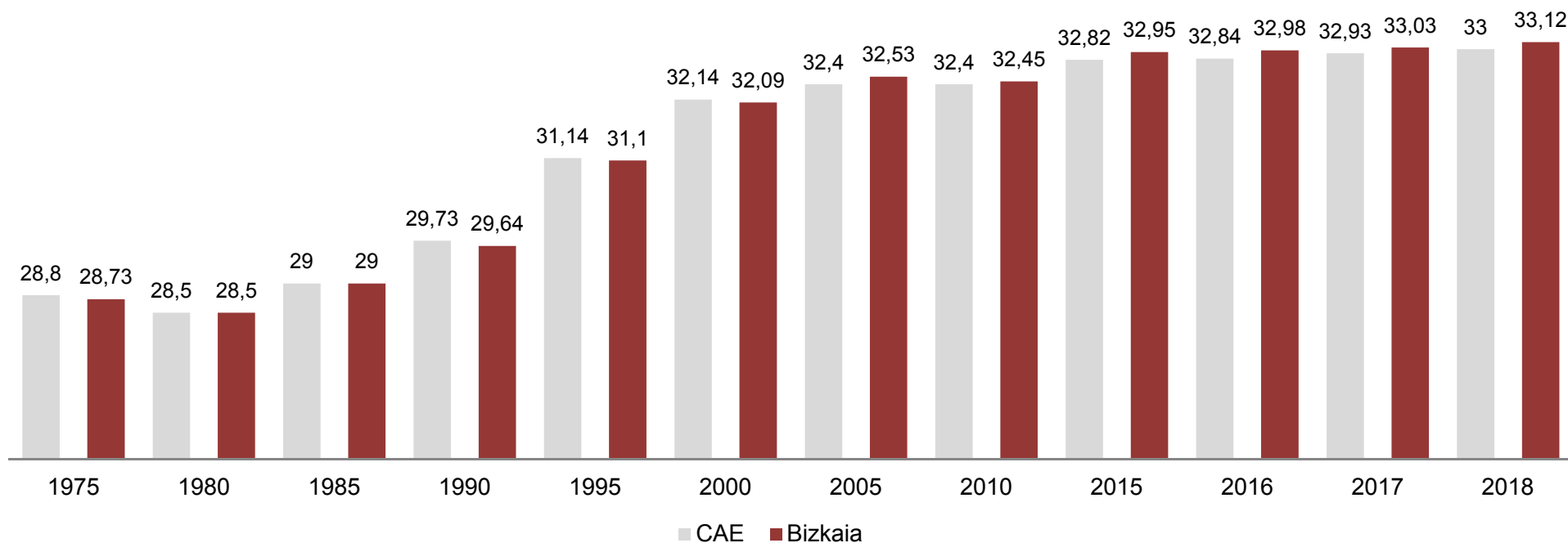
La esperanza de vida de las mujeres es 5,7 años mayor que la de los hombres.

Indicadores demográficos de Bilbao (2018-2019) (Fuente: Bilbao Observatorio – Indicadores socioeconómicos)

	2018	2019	DIF. 2018/2019
Tasa general de fecundidad (nacidos/mujeres 15 a 49) (‰ hb)	32,70	30,50	-2,20
Tasa bruta de natalidad (‰ habitantes)	6,70	6,30	-0,40
Tasa bruta de mortalidad (‰ habitantes)	11	11,30	0,30
Índice de reemplazo (pob 20 a 29/pob 55 a 64 años) x 100	63,12	63,26	0,14
Índice de dependencia (pob<15+pob>64/pob 15 a 64) x 100	56,04	55,87	-0,17
Índice de sobreenviejecimiento (pob 85 años y más/pob 65 años y más) x 100	19,99	20,66	0,67
Índice de maternidad (pob 0 a 4/muj 15 a 49 años) x 100	18,12	17,59	-0,53
Índice de tendencia (pob 0 a 4 años/pob 5 a 9 años) x 100	90,96	90,73	-0,23
Índice de infancia (pob 0 a 14/pob total) x 100	12,02	11,84	-0,18
Índice de juventud (pob 0 a 18 años/pob total) x 100	15,35	15,24	-0,11
Índice de envejecimiento (pob>64 años/pob total) x 100	23,89	24,01	0,12

Evolución de la edad media (años) de la maternidad CAE – Bizkaia 1975-2018

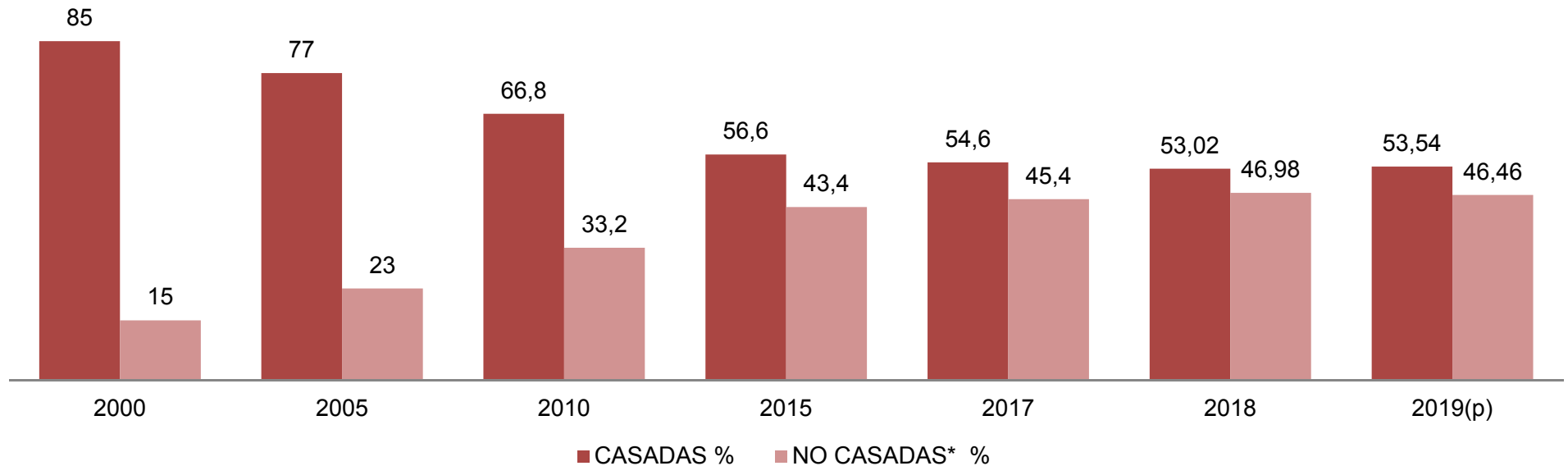
(Fuente: Indicadores de Fecundidad. INE)



El aumento de la esperanza de vida también está afectando a la **edad media de la maternidad**, que **se sitúa en 33,12 años en Bizkaia** en el año 2018, lo que refleja la tendencia ascendente desde comienzos del siglo XXI de la edad media de la maternidad que ha crecido 4,39 años de media desde 1975 en Bizkaia.

Evolución del número de nacimientos por madres residentes en Bizkaia según su estado civil (en %), 2010 - 2019

(Fuente: Estadística de Nacimientos. Eustat)



*No Casadas: Divorciadas, viudas y no casadas
(p) Hasta septiembre de 2019

También se da una evolución en el **estado civil de las madres cuando se da el nacimiento**. Si en el año 2000 el 15% eran “no casadas” (se incluyen divorciadas, viudas, no casadas y sin pareja) en el 2019 ese porcentaje ha pasado a ser del 46,6%.

Población de origen extranjero en Bilbao por sexo

(Fuente: Bilbao Observatorio – Indicadores socioeconómicos)

	Total población	% Población de origen extranjero	Población extranjera total	Población extranjera: Hombres	%Hombres extranjeros	Población extranjera: Mujeres	% Mujeres extranjeras
2019	346.843	8,6%	29.815	14.908	50,0%	14.907	50,0%
2010	353.187	8,2%	28.865	14.482	50,2%	14.383	49,8%

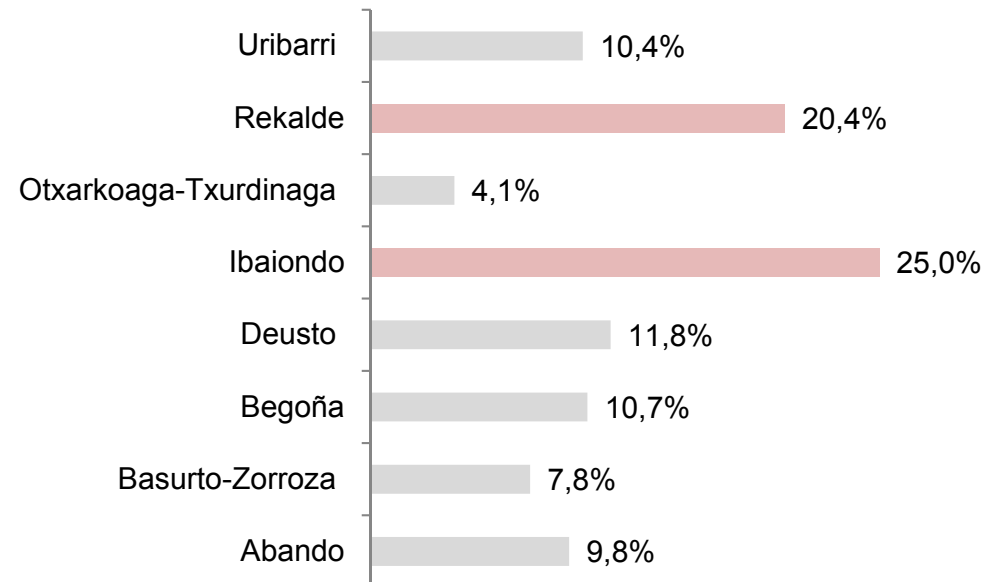
Origen de la población extranjera de Bilbao (total personas, variación 2010 -2019)

(Fuente: Bilbao Observatorio – indicadores socioeconómicos)

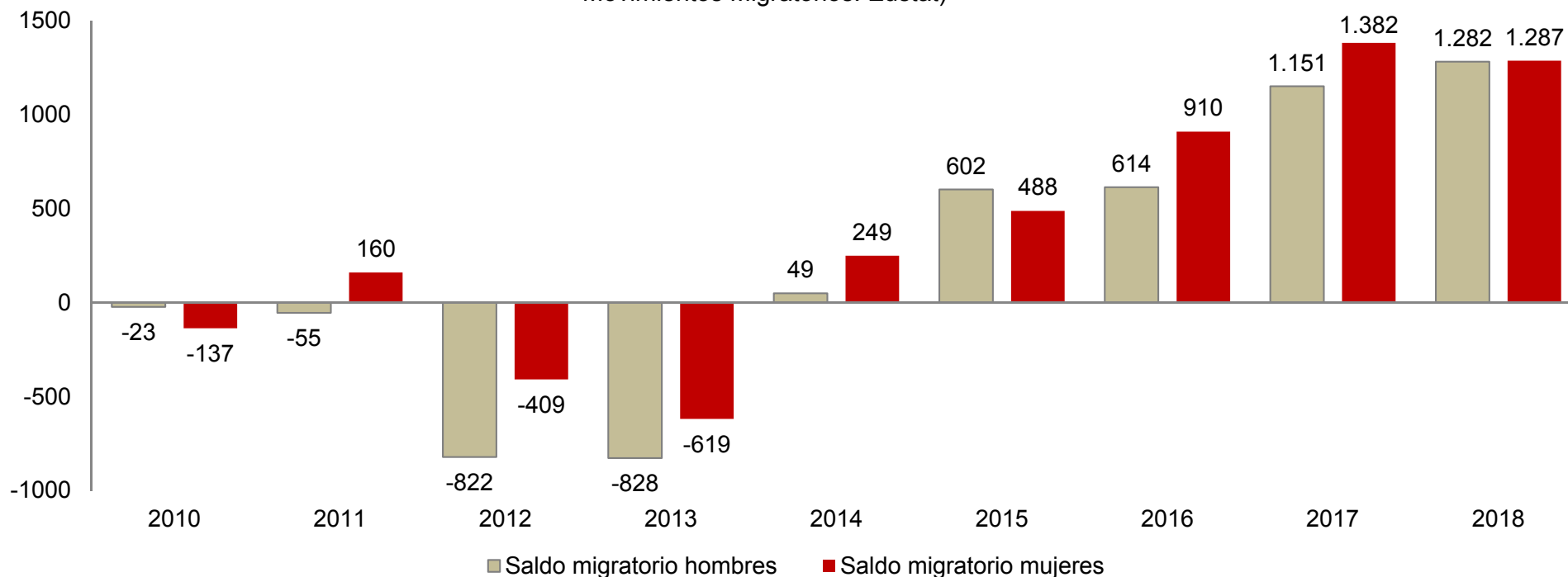
Origen	2010	2019	Var. 2010/2019
Europa	4.910	5.437	9,7%
África	6.215	7.492	17,0%
América	15.734	13.415	-17,3%
Asia	1.991	3.393	41,3%
Oceanía	13	15	13,3%
Apátridas y otros	-	63	100,0%
Total	28.863	29.815	3,2%

Destino por distritos de residencia de la población extranjera de Bilbao en 2019 (% población por distrito)

(Fuente: Bilbao Observatorio – indicadores socioeconómicos)



Saldo migratorio de Bilbao. Evolución 2010-2018
 (nº de **migrantes** – nº de emigrantes) (Fuente: Estadística de Movimientos Migratorios. Eustat)

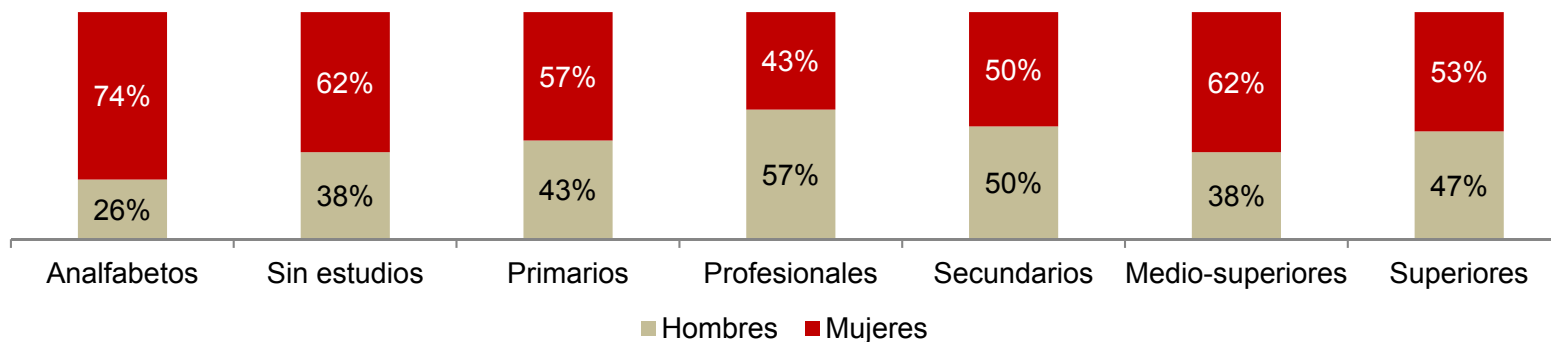


La población de origen extranjero en Bilbao **ha aumentado ligeramente en los últimos años**, creciendo un 0,4% entre 2010 y 2019. El mayor porcentaje de población extranjera en Bilbao se concentra en los **distritos de Ibaiondo y Rekalde**. No se aprecian diferencias en la población extranjera **en cuanto al sexo**, habiendo prácticamente igual número de hombres que de mujeres de origen extranjero en Bilbao.

El saldo migratorio supone la diferencia entre las entradas por migración y las salidas por el mismo motivo; en consecuencia, el signo positivo o negativo del mismo indica que las entradas superan las salidas o viceversa. La tendencia del **saldo migratorio positivo se mantiene desde 2014**, siendo en general el de mujeres superior, hasta llegar al 2018, cuando el saldo es prácticamente el mismo para mujeres y hombres.

Educación formal

Población de 10 y más años de la Comarca del Gran Bilbao, según nivel de instrucción y según sexo 2018 (en %) (Fuente: Estadística de la actividad escolar. Eustat)



	Hombres	Mujeres
Analfabetos	0,2%	1%
Sin estudios	2%	3%
Primarios	29%	33%
Profesionales	20%	14%
Secundarios	23%	21%
Medio-superiores	6%	9%
Superiores	20%	20%
	100%	100%

En lo que respecta a la **educación**, se observa la existencia de brechas significativas en varios niveles. Si bien no muy numerosas en términos absolutos, del total de **personas analfabetas** del Gran Bilbao el 74% son mujeres y el 26% hombres. Entre las personas sin estudios las mujeres representan el 62% y los hombres el 38%. Se observa también diferencia en el nivel de **estudios profesionales**, donde las mujeres representan el 43% y los hombres el 57%. Las cifras se mantienen más proporcionadas en los niveles de **estudios primarios** y **superiores**, mientras que esta diferencia se invierte en los estudios **medios-superiores**, donde las mujeres suponen el 62% frente al 38% de los hombres.

En lo que respecta a las **matriculas realizadas para el curso 2018/2019 en Bizkaia**, las mujeres tienen más presencia en las universidades (constituyen el 54%), siendo minoría en las FP de Grado Medio (34%) y Superior (36%).

Respecto a los estudios universitarios, se aprecian grados con **presencia mayoritaria de mujeres** en carreras que históricamente se han asociado con ellas, tales como Educación infantil con casi el 89% de mujeres, y Pedagogía con el 83%. Mientras en otros grados, se aprecia una **presencia mayoritaria de hombres**, siendo la Ingeniería marina e Informática los grados con mayor porcentaje de hombres, alrededor del 90%.

En cuanto a la **Formación Profesional de grado superior**, en todo el periodo analizado, el volumen de personas matriculadas ha ido creciendo de forma general, aunque el número de hombres es considerablemente mayor durante todo el periodo

Evolución del alumnado de formación profesional de grado superior en Bizkaia por sexo 2008-2019.

(Fuente: Estadística de la actividad escolar. Eustat)

	HOMBRES	MUJERES
2013-2014	2.091	1.642
2014-2015	2.176	1.732
2015-2016	2.143	1.749
2016-2017	2.347	1.742
2017-2018	2.404	1.701
2018-2019	2.344	1.695

Grados con más de un 75% de mujeres matriculadas Bizkaia 2018/19

(Fuente: Elaboración propia con datos de La Estadística de la actividad escolar. Eustat)

	% MUJERES
Educación infantil	88,7
Pedagogía	82,8
Enfermería	81,1
Psicología	79,8
Trabajo Social	79,4
Estudios Ingleses	76,1
Lenguas Modernas y Gestión	75,2
Turismo	75,2

Grados con mas de un 75% de hombres matriculadas Bizkaia 2018/19

(Fuente: Eustat)

	% HOMBRES
Ing. Marina	90,1
Ing. En Informática	88,9
Ing. Mecánica	84,6
Ing. Informática de Gestión y Sistemas de Información	83,4
Ing. Electrónica Industrial y Automática	82,4
Ing. Eléctrica	77,6
Ing. Electrónica Industrial y Automática	77,1

**Alumnado de FP de Grado Medio por familia profesional y sexo Bizkaia
curso 2018/19 (%)** (Fuente: Estadística de la actividad escolar. Eustat)

	Total	Hombres	Mujeres
Agraria	79	85%	15%
Actividades físicas y deportivas	43	77%	23%
Marítima pesquera	88	98%	2%
Administración y gestión	614	41%	59%
Artes gráficas	103	69%	31%
Comercio y marketing	175	52%	48%
Edificación y obra civil	45	76%	24%
Electricidad y electrónica	713	96%	4%
Fabricación mecánica	921	96%	4%
Hostelería y turismo	463	68%	32%
Imagen personal	473	13%	87%
Industrias alimentarias	86	43%	57%
Informática / Informática y comunicaciones	521	93%	7%
Madera, mueble y corcho	125	87%	13%
Transporte y mantenimiento de vehículos	677	96%	4%
Instalación y mantenimiento	334	97%	3%
Química	45	47%	53%
Sanidad	989	26%	74%
Servicios socioculturales y a la comunidad	360	21%	79%
Textil, confección y piel	17	18%	82%
TOTAL	6.871	4.538	2.333

Las jóvenes de Bizkaia mantienen históricamente una **presencia baja en la Formación Profesional de Grado Medio**, que se ha concretado en un 34% (2.333 mujeres) para el curso 2018/2019.

Analizando las diversas familias de formación, se observa la existencia de algunos **estudios masculinizados** (Fabricación Mecánica 96% hombres, Informática 93% hombres...) y de otros **feminizados** (imagen personal 87% mujeres, Sanidad 74% mujeres...).

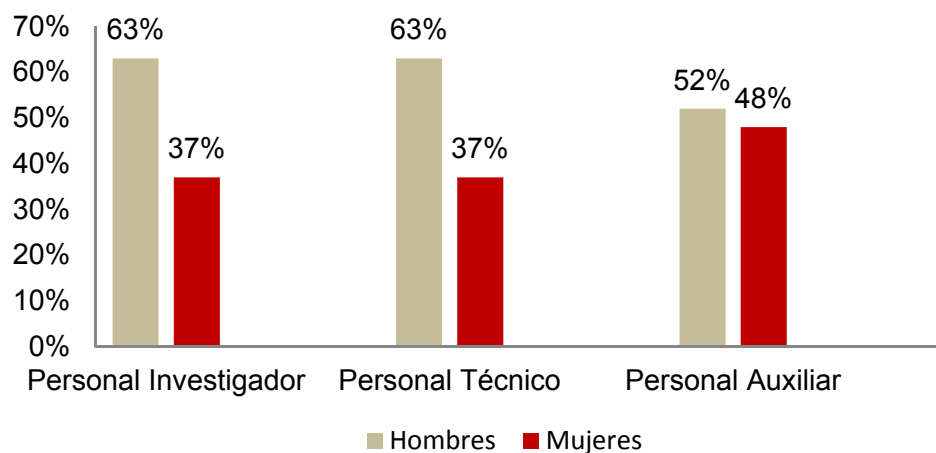
Personal total dedicado a I+D en Bizkaia por ocupación y sexo (%). 2013-2018

(Fuente: Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico-I+D. Eustat)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Personal Investigador	Hombres	63%	64%	63%	63%	62%	63%
	Mujeres	37%	36%	37%	37%	38%	37%
Personal Técnico	Hombres	67%	66%	67%	67%	66%	64%
	Mujeres	33%	34%	33%	37%	34%	36%
Personal Auxiliar	Hombres	50%	51%	54%	54%	45%	51%
	Mujeres	50%	49%	46%	46%	55%	49%
TOTAL	Hombres	63%	63%	63%	62%	62%	62%
	Mujeres	37%	37%	37%	38%	38%	38%

Personal dedicado a I+D en Bizkaia. en 2018 (%)

(Fuente: Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico-I+D. Eustat)



Las mujeres son minoría entre el personal dedicado a la I+D en Bizkaia (38%). Durante todo el periodo analizado, **los hombres casi duplican el porcentaje de mujeres**.

En relación a la ocupación, se observa una mayor presencia de hombres en todos los niveles, destacando la **brecha en el personal investigador (28%) y el personal técnico (24%)**.

Población de Bizkaia usuaria de internet y con disponibilidad de internet en el hogar por sexo (%), 2019 (Fuente: Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico-I+D. Eustat)

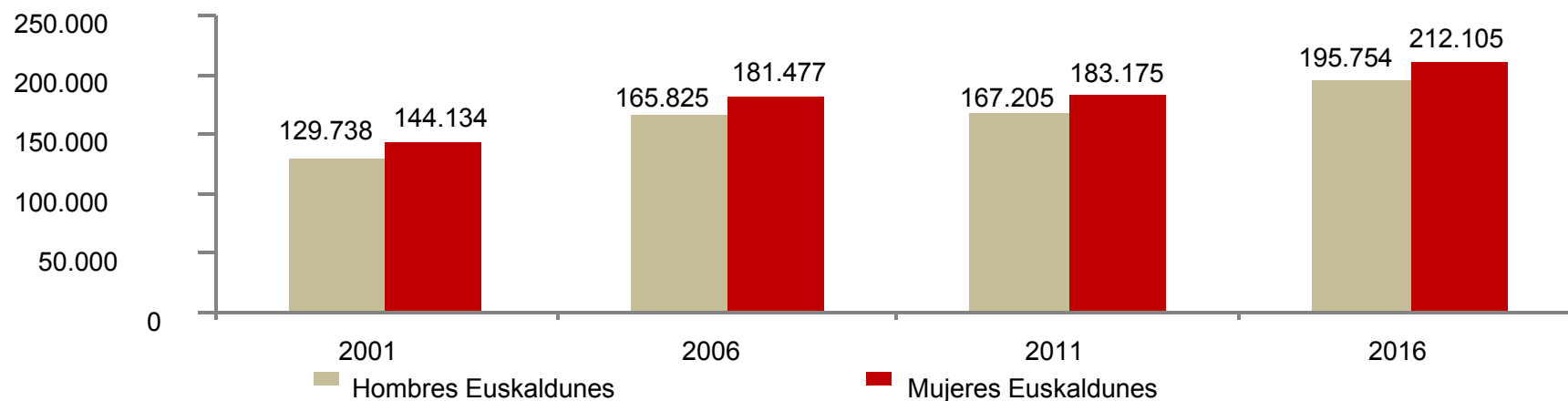
	Uso internet	Disponibilidad internet
Hombres	83,6%	90,3%
Mujeres	77,9%	84,8%

El 80,6% de la población de Bizkaia usa internet de forma habitual. **Persiste una situación de desigualdad** en este campo, con un 83,6% de respuesta afirmativa entre hombres y un 77,9% entre mujeres sobre la pregunta acerca de uso de internet.

Esta brecha se confirma al analizar la disponibilidad de internet en los domicilios, de este modo si el 90,3% de los hombres afirma disponer de Internet, el porcentaje en el caso de las mujeres desciende hasta el 84,8%, casi 6 puntos menos.

Población euskaldun de 2 y más años de Bizkaia (en nº de personas)

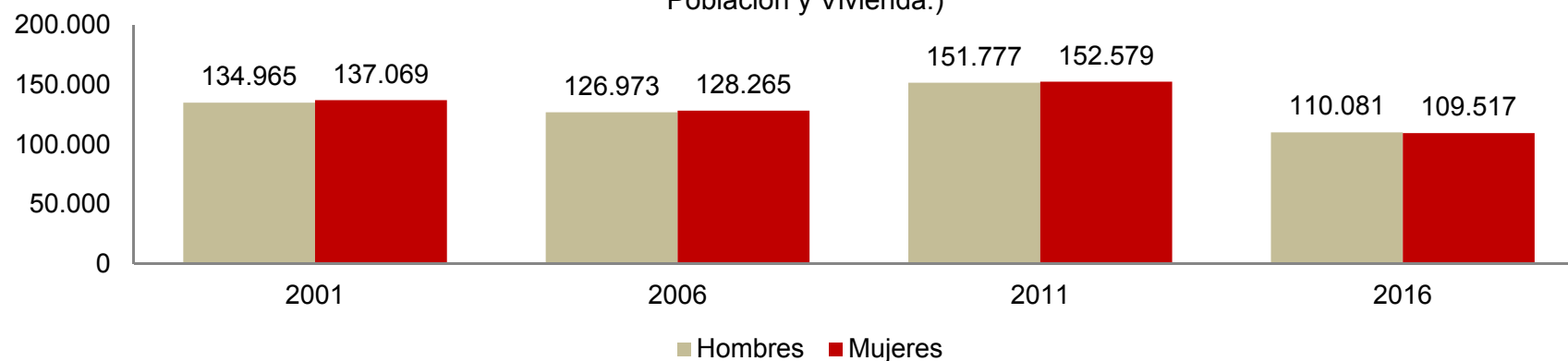
2001-2016 (Fuente: Eustat. Estadística de Población y Vivienda.)



De forma generalizada y durante todo el periodo analizado, la población euskaldun en Bizkaia ha ido creciendo paulatinamente, manteniendo la tendencia de mayor número de mujeres que de hombres, alcanzando las 212.105 mujeres euskaldunes en 2016.

Población cuasieuskaldun de 2 y más años de Bizkaia, según

sexo (n.º de personas). 2001-2016 (Fuente: Eustat, Estadística de Población y Vivienda.)



En cuanto a la población cuasi euskaldun en Bizkaia observamos que durante todo el periodo las cifras de hombres y mujeres están muy igualadas, llegando en 2016 a bajar notablemente las cifras de ambos sexos y superando la de hombres a la de mujeres por muy poco diferencia también en este caso.

Población de 2 y más años de Bizkaia, según nivel de euskera y sexo (n.º de personas). 2001-2016

(Fuente: Eustat. Estadística de Población y Vivienda.)

Nivel de euskera	Sexo	2001	2006	2011	2016
Euskaldunes alfabetizados y alfabetizadas	Hombres	101.736	135.660	135.172	168.320
	Mujeres	112.547	148.331	148.466	183.625
Euskaldunes parcialmente alfabetizadas y alfabetizados	Hombres	23.161	25.810	22.833	18.158
	Mujeres	25.317	27.780	25.545	19.269
Euskaldunes no alfabetizados y alfabetizadas	Hombres	4.841	4.355	9.200	9.276
	Mujeres	6.270	5.366	9.164	9.211
Cuasi-euskaldunes	Hombres	27.462	25.183	37.014	19.629
	Mujeres	24.648	23.148	35.702	20.468
Cuasi-euskaldunes alfabetizadas y alfabetizados	Hombres	89.663	80.781	96.401	76.711
	Mujeres	96.151	85.467	98.651	75.340
Cuasi-euskaldunes no alfabetizados y alfabetizadas	Hombres	17.840	21.009	18.362	13.741
	Mujeres	16.270	19.650	18.226	13.709
Cuasi-euskaldunes pasivas y pasivos	Hombres	27.462	25.183	37.014	19.629
	Mujeres	24.648	23.148	35.702	20.468
Erdaldunes	Hombres	267.574	243.199	223.437	229.683
	Mujeres	283.808	262.470	245.017	256.815
Total	Hombres	559.739	561.180	579.433	555.147
	Mujeres	589.659	595.360	616.473	598.905

En cuanto al nivel de euskera de la población bizkaína, observamos que mantiene la tendencia anterior del mayor número de mujeres euskaldunes alfabetizadas, tanto parcial como totalmente. En el caso de las y los bizkainos no alfabetizados, hasta 2006 las mujeres superaban a los hombres, sin embargo desde 2011 estas diferencias disminuyen, alcanzando los hombres más número, aunque con muy poca diferencia.

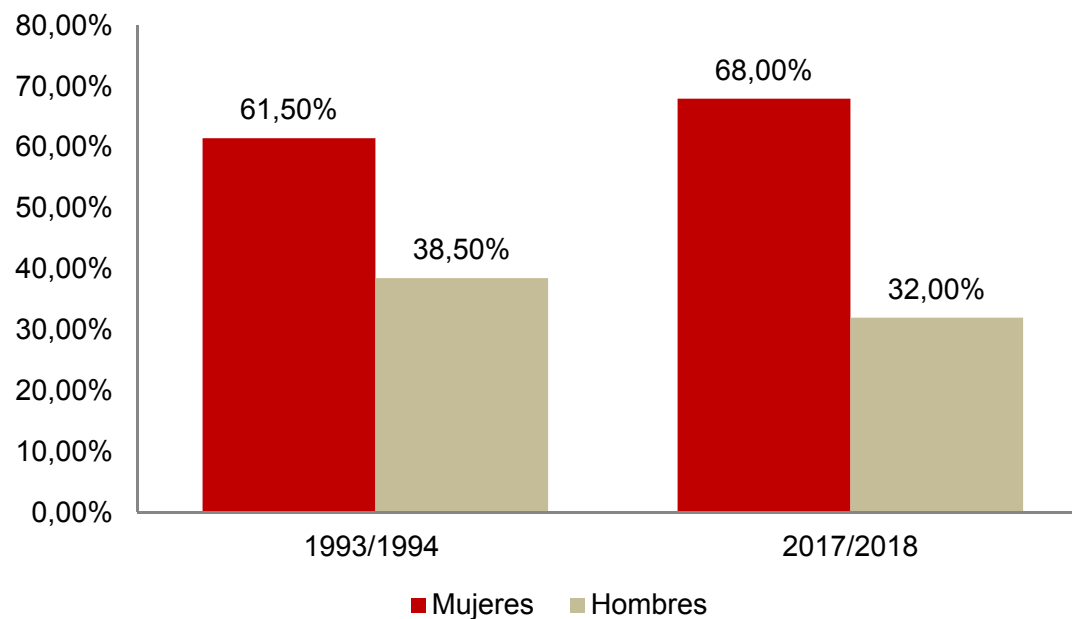
Población de la CAE y Bilbao, según el sexo y la lengua hablada en casa. 2016 (Fuente: Eustat. Estadística de Población y Vivienda.)

		CAE	Bilbao
Hombres	Euskera	148.613	5.038
	Castellano	769.088	140.364
	Las dos	107.754	11.022
	Otra	31.453	4.818
	Total	1.056.908	161.242
Mujeres	Euskera	159.023	6.111
	Castellano	814.384	158.403
	Las dos	114.744	12.350
	Otra	31.518	4.966
	Total	1.119.669	181.830
Total	Euskera	307.636	11.149
	Castellano	1.583.472	298.767
	Las dos	222.498	23.372
	Otra	62.971	9.784
	Total	2.176.577	343.072

Tanto en Bilbao como en la CAE el número de mujeres que habla euskera es mayor que el de los hombres, más de 1.000 mujeres exactamente. Lo que refleja las tendencias ya observadas en los gráficos y tablas anteriores.

Datos de matriculación de HABE 2017/2018

(Fuente: HABE)



En el curso 2017-2018, 34.669 alumnos/as adultos han trabajado en la mejora de su nivel de euskera, siendo las mujeres el 68% de ese alumnado. Del total de este alumnado, el 83,53% ha realizado cursos presenciales, el 12,09% de autoaprendizaje y el 4,38% de ambas modalidades. Los de autoaprendizaje han trabajado tanto en centros homologados como en euskaltegis.

Renta personal

Evolución de la renta personal media por sexo de Bilbao (Euros). 2011-2017

(Fuente: Estadística de renta personal y familiar. Eustat)

	2011	2013	2014	2015	2016	2017	Variación 2011-17
Hombres	25.093	24.631	24.463	25.255	25.189	26.264	▲ 4,6%
Mujeres	15.169	15.475	15.709	16.050	16.495	16.933	▲ 11,6%
Diferencia absoluta (€)	9.924	9.156	8.754	9.205	8.694	9.331	
Diferencia relativa (%)	-39,6%	-37,2%	-35,8%	-36,5%	-34,5%	-35,5%	

Evolución de la renta del trabajo y disponible por sexo de Bilbao (Euros). 2011-2017

(Fuente: Estadística de renta personal y familiar. Eustat)

		2011	2013	2014	2015	2016	2017
Renta del trabajo	Hombres	15.527	14.750	14.641	14.803	14.841	15.618
	Mujeres	9.046	9.132	9.235	9.086	9.274	9.725
Renta disponible	Hombres	20.676	20.124	19.971	20.507	20.506	21.336
	Mujeres	12.902	13.033	13.321	13.597	13.925	14.308

Los datos de Eustat muestran que existe una clara diferencia entre hombres y mujeres: la renta personal media de los hombres de Bilbao supera los 26.000 euros, mientras que en el caso de las mujeres no alcanza los 17.000 (un 38% inferior). En el caso de la renta del trabajo las diferencias son también evidentes: 15.618 en el caso de los hombres, 9.725 en el de las mujeres (un 40% inferior).

Brecha salarial

Ganancia media anual en la CAE (euros)

(Fuente: INE. "Encuesta de Estructura Salarial")

Año	Mujeres	Hombres	Índice igualdad	Brecha salarial total (*)
2017	24.166	31.619	76,4	23,6%
2016	23.428	31.001	75,6	24,4%
2015	23.537	31.088	75,7	24,3%
2014	23.781	31.271	76,0	24,0%
2013	22.687	30.312	74,8	25,2%
2012	22.313	30.084	74,2	25,8%

A pesar de que la **ganancia media anual** de las mujeres ha ido creciendo paulatinamente a lo largo de los años, tanto el índice de igualdad como la brecha salarial total se mantienen en niveles muy parecidos.

En cuanto a la **ganancia por hora normal de trabajo** es importante resaltar que, en el caso de las mujeres, ésta ha ido creciendo a más velocidad que la de los hombres, pasando de 15,27€/hora en 2012 a 17,04€/hora en 2017. Mientras que la de los hombres se mantiene en 19€. La brecha salarial baja casi 8 puntos porcentuales entre 2012 y 2017.

Ganancia por hora normal de trabajo en la CAE (euros)

(Fuente: INE. "Encuesta de Estructura Salarial")

Año	Mujeres	Hombres	Índice igualdad	Brecha salarial
2017	17,04	19,55	87,2	12,8%
2016	16,60	19,37	85,7	14,3%
2015	16,99	19,49	87,2	12,8%
2014	16,65	19,60	84,9	15,1%
2013	15,38	19,13	80,4	19,6%
2012	15,27	19,10	79,9	20,1%

Expedientes activos de Renta de Garantía de Ingresos en Bilbao por sexo y edad (total y %) Diciembre 2019

(Fuente: Lanbide - Servicio de análisis, estudios y estadísticas)

Expedientes activos de RGI		Hombres		Mujeres		Total
		Total	%	Total	%	
Intervalo de edad	16 a 19	<5	27%	11	73%	15
	20 a 24	66	34%	129	66%	195
	25 a 29	279	41%	404	59%	683
	30 a 34	426	39%	663	61%	1.089
	35 a 39	621	41%	889	59%	1.510
	40 a 44	745	42%	1.043	58%	1.788
	45 a 49	788	45%	954	55%	1.742
	50 a 54	737	49%	755	51%	1.492
	55 a 59	714	50%	705	50%	1.419
	60 a 64	504	45%	606	55%	1.110
	65 y más	608	28%	1.579	72%	2.187
	Fuera rango	<5	17%	5	83%	6
TOTAL		5.493	42%	7.743	58%	13.236

En cuanto a las personas beneficiarias de la **Renta de Garantía de Ingresos** en Bilbao, en diciembre de 2019, se contabilizaban más de 13.200 expedientes abiertos de RGI, el 58% perteneciente a mujeres y el 42% a hombres.

En relación con la **edad**, son mayoría los expedientes en los que las titulares de la ayuda son mujeres en todos los rangos, excepto en el rango de edad de 55 a 59 años en el que son algo superiores los expedientes con titulares masculinos.

Caracterización de las personas titulares de RGI por sexo en Bilbao según nivel formativo y origen (total y %) Diciembre 2019

(Fuente: Lanbide - Servicio de análisis, estudios y estadísticas)

Expedientes activos de RGI		Hombres		Mujeres		Total	
		Total	%	Total	%	Total	%
Nivel formativo en demanda empleo	Hasta obligatorios	3.834	69,8%	5.375	69,4%	9.209	70%
	Bachiller	530	9,6%	661	8,5%	1.191	9%
	FP	541	9,8%	711	9,2%	1.252	9%
	Universitarios	241	4,4%	360	4,6%	601	5%
	No consta	347	6,3%	636	8,2%	983	7%
TOTAL		5.493	100%	7.743	100%	13.236	100%

El perfil de las personas que mayormente reciben prestaciones RGI en Bilbao son mujeres **nacidas en España**, seguidas de las de América Latina.

En cuanto a nivel de estudios, la mayoría de mujeres beneficiarias de la RGI tienen **hasta la Educación Secundaria Obligatoria**, las cuales son prácticamente el 70%, siendo las universitarias tan solo el 4,6%.

Zona geográfica de nacimiento	Apátrida	-	-	<5	-	<5	--
	Unión Europea	141	2,6%	220	2,8%	361	3%
	Resto Europa	40	0,7%	78	1,0%	118	1%
	Magreb	705	12,8%	325	4,2%	1.030	8%
	Africa Subsahariana	767	14,0%	433	5,6%	1.200	9%
	Asia	90	1,6%	21	0,3%	111	1%
	América del Norte	-	-	<5	-	<5	-
	América del Sur	492	9,0%	1.748	22,6%	2.240	17%
	Oceania	-	-	<5	-	<5	-
	Estado español	3.258	59,3%	4.912	63,4%	8.170	62%
TOTAL		5.493	100%	7.743	100%	13.236	100%

Tasa de actividad, ocupación y paro de la población de 16 y más años de Bilbao por sexo (%).
Promedio anual (Fuente: Estadística municipal de población activa. Eustat)

		2010	2015	2016	2018	2019
Tasa de actividad	TOTAL	45,8	48,5	48,2	47,7	47,7
	Hombres	51,8	53,0	52,0	51,1	51,0
	Mujeres	40,4	44,6	44,9	44,6	44,7
Tasa de ocupación	TOTAL	46,6	45,3	45,0	46,7	47,4
	Hombres	52,8	49,3	49,2	51,2	51,7
	Mujeres	41,2	41,9	41,4	42,9	43,6
Tasa de paro	TOTAL	11,2	18,7	18,7	14,6	13,2
	Hombres	12,2	20,1	18,6	13,9	12,5
	Mujeres	10,0	17,3	18,7	15,2	13,9

Si se compara la tasa de actividad de los hombres con la de las mujeres de Bilbao, la **tasa de actividad masculina es superior a la de las mujeres** en todo el período analizado. En 2019 la diferencia fue de 6,3 puntos porcentuales, la cual ha ido creciendo paulatinamente desde 2010.

En la evolución de la **tasa de ocupación por sexo en Bilbao** se observan también diferencias considerables entre hombres y mujeres, siendo la tasa de las mujeres inferior en 8,1 puntos porcentuales en 2019. En su conjunto, la tasa de ocupación crece de forma progresiva desde 2010, aunque la de los hombres de forma más acusada.

En cuanto a la **tasa de paro en Bilbao**, en su conjunto tiende a la baja en todo el periodo analizado, pero desde 2016 la de las mujeres es mayor que la de los hombres, siendo en 2019 casi de un 14% frente al 12,5% de los hombres.

Población parada en Bilbao por sexo y edad (total y %)
(2018-2019) (Fuente: Bilbao Observatorio)

	2018			2019		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
De 16 a 24 años	1.461	48%	52%	1.530	49%	51%
De 25 a 34 años	4.036	53%	47%	3.833	54%	46%
De 35 a 44 años	5.707	55%	45%	5.172	55%	45%
De 45 a 64 años	12.268	54%	46%	11.766	55%	45%
Total	23.472	54%	46%	22.301	54%	46%

En **Bilbao** en 2019 la **población parada** ascendía a 22.301 personas, de las que un **54%** eran mujeres.

Población de 16 y más años ocupada en Bilbao, por sectores económicos y sexo en 2018 (nº de personas)

(Fuente: Estadística municipal de actividad. Eustat)

Sector de actividad	Total (nº)	Hombres (nº)			Mujeres (nº)		
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(%v.)	(Abs.)	(%h.)	(%v.)
Agricultura	566	461	81,45%	0,65%	105	18,55%	0,15%
Industria	14.194	10.834	76,33%	15,29%	3.360	23,67%	4,89%
Construcción	7934	6.945	87,53%	9,80%	989	12,47%	1,44%
Servicios	116.890	52.634	45,03%	74,26%	64.256	54,97%	93,52%
Total	139.584	70.874	50,78%		68.710	49,22%	

Analizando la distribución por sexo de las **personas ocupadas por sectores**, se observa que las mujeres suponen el 54,97% del total de las personas en el sector servicios, mientras que en la industria y la construcción, estos porcentajes se reducen hasta el 23,67% y el 12,47% respectivamente.

Atendiendo a la **distribución en términos verticales**, puede observarse que del total de mujeres ocupadas el 93,52% lo hace en el sector servicios. Los hombres, en cambio, observan una distribución algo más equilibrada: servicios (74,26%) e industria (15,29%).

Porcentaje de la población de Bilbao por tipo de contrato y sexo en 2019

(Fuente: Bilbao Observatorio, Indicadores Socioeconómicos)

	Total	Hombres	%Hombres	Mujeres	%Mujeres
Con contrato indefinido	10.757	4.596	43%	6.161	57%
Con contrato convertido a indefinido	5.084	2.345	46%	2.739	54%
Con contrato temporal	182.870	76.741	42%	106.129	58%

En Bilbao en general hay **más mujeres que hombres con contrato indefinido** y también son más mujeres las que tienen un contrato que se ha convertido en indefinido. Sin embargo, en el caso del contrato temporal, el más precario, más de 29.000 mujeres más que hombres trabajan con esas condiciones.

Evolución de la actividad emprendedora en la CAPV 2016-2018(%)

(Fuente: GEM País vasco 2018-2019)

	TEA	TEA Masculino	TEA Femenino	Ratio TEA Femenino/TEA Masculino
2016	3,30%	3,40%	3,20%	0,95
2017	5,80%	6,80%	4,70%	0,69
2018	5,10%	5,60%	4,60%	0,82

Actividad emprendedora incipiente por motivación y en función del género (%). CAPV 2018

(Fuente: GEM País vasco 2018-2019)

	Total	Hombres	Mujeres	Ratio mujer-hombre
Por oportunidad	3,70%	4,10%	3,30%	0,80
Por necesidad	1,20%	1,50%	0,90%	0,60
Otros motivos	0,20%	0,10%	0,40%	4,00
Total	5,10%	5,60%	4,60%	0,82

La **Tasa de Actividad Emprendedora (TEA)** es el principal indicador para medir el nivel de actividad emprendedora de una economía y mide las iniciativas emprendedoras con menos de 42 meses en el mercado sobre la población de 18-64 años.

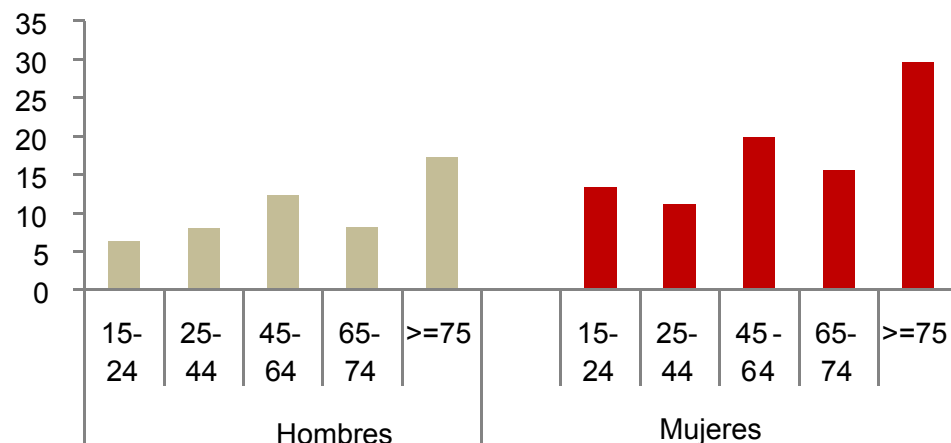
La Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) de las mujeres vascas en 2018 se mantiene en torno al 4,6% (0´1 puntos menos que en 2017), mientras que la de hombres se sitúa en el 5,6% (1´2 puntos menos que en 2018). **La distancia entre sexos se reduce**, por lo tanto, aunque debida al descenso de la tasa entre los hombres.

Por último, indicar que la **brecha de género en el ámbito del emprendimiento**, aunque es menor entre emprendedores/as potenciales – quienes aún no han arrancado su negocio - (53% hombres 47% mujeres), es mayor en las siguientes fases del emprendimiento: entre las personas emprendedoras en etapa inicial el porcentaje de mujeres es del 45%, y en el de consolidadas únicamente del 38%.

Además, los **motivos de esta actividad emprendedora también son diferentes** entre hombres y mujeres, dándose más oportunidades entre los hombres.

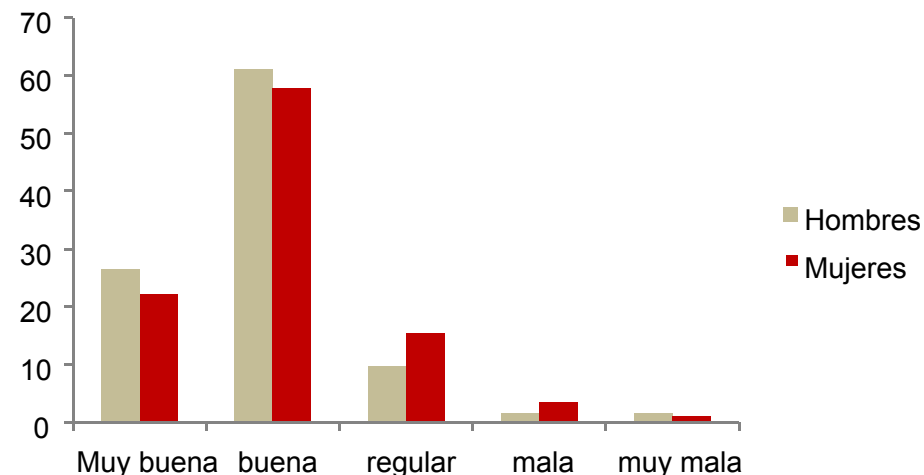
Prevalencia (%) de síntomas de ansiedad y depresión por sexo, edad en Bizkaia. 2018

(Fuente: Departamento de Salud - Encuesta de Salud del País Vasco 2018, ESCAV)



Autopercepción de la salud general de Bizkaia por sexo (%) 2018

(Fuente: Departamento de Salud - Encuesta de Salud del País Vasco 2018, ESCAV)

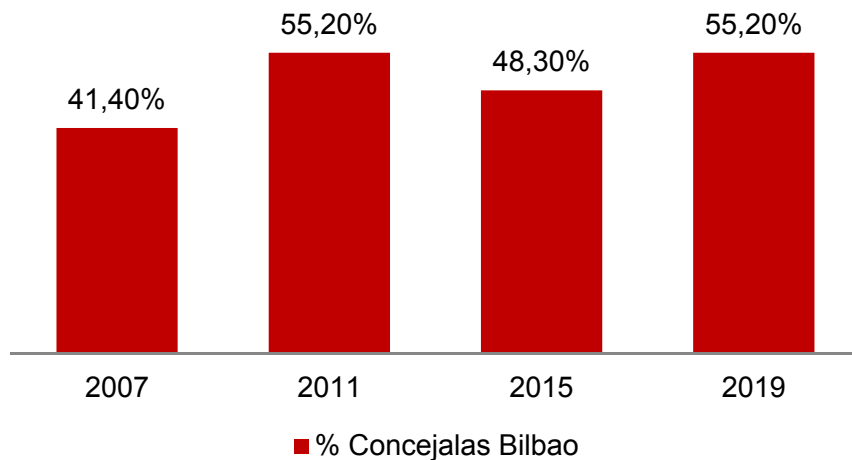


El porcentaje de mujeres que percibe su salud como buena es menor que el de los hombres, situación que se mantiene respecto a la anterior encuesta de 2013. Las diferencias son mayores en los colectivos de 65 a 74 años (+ 4 puntos las mujeres en “mala o muy mala salud”) y en el de + de 75 (+3).

La **ansiedad y la depresión son problemas que parecen estar afectando en mayor medida a mujeres** (18%) que a hombres (10%). La población mayor de 75 años es la que se ve más afectada (30% en el caso de las mujeres, 17% en el de los hombres).

La ESCAV también indica, en el campo del apoyo social como factor psicosocial de la salud, que **las mujeres se sienten a menudo más solas** (5%) que los hombres (2%). Las diferencias más acusadas entre sexos se producen entre los 65 y los 74 años.

Representación municipal Bilbao 2015-2019 (% de concejalas mujeres) (Fuente: Ayuntamiento de Bilbao)

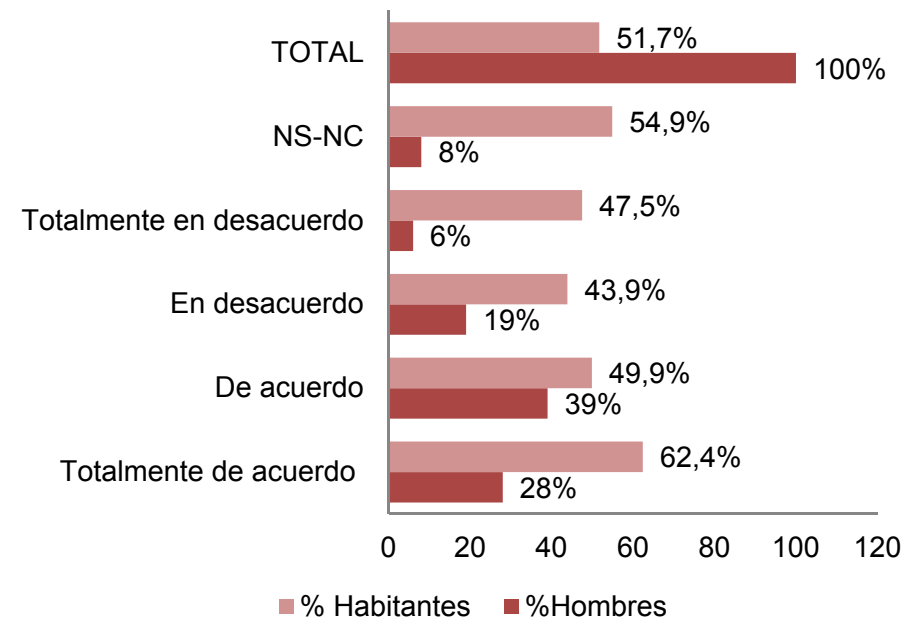


El número de concejalas del Ayuntamiento de Bilbao ha crecido con respecto a la anterior legislatura en casi 7 puntos porcentuales, por lo que en 2019 alcanzan el 55,2%. **Durante los últimos años se ha mantenido un equilibrio entre sexos en el Pleno Municipal.**

Sólo el 25% de los hombres de la CAE en 2018 no está de acuerdo en que en el ámbito político las mujeres trabajan en áreas menos valoradas o de menor responsabilidad o prestigio en comparación con los hombres.

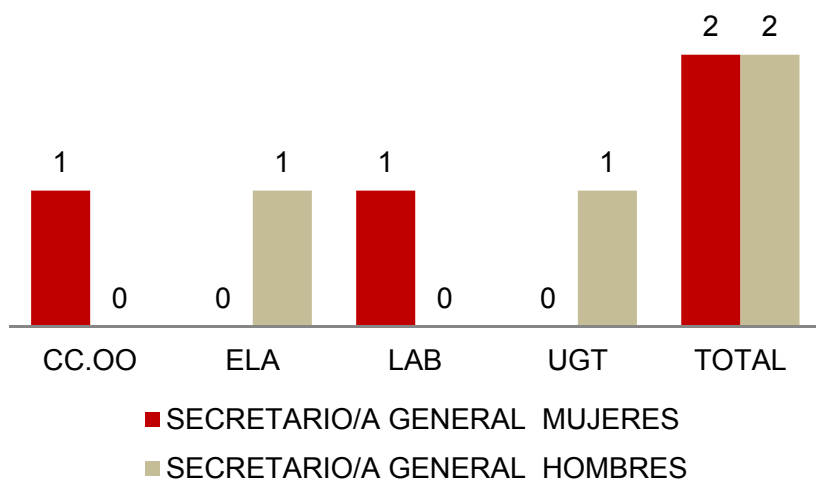
Percepción de los hombres de la CAE en 2018 sobre la afirmación: "A las mujeres que se dedican a la política se les asignan responsabilidades en áreas o ámbitos menos valorados o de menor prestigio que a los hombres" (% de los hombres y de la población total)

(Fuente: Informe Gabinete de prospecciones Sociológicas, Gobierno Vasco)



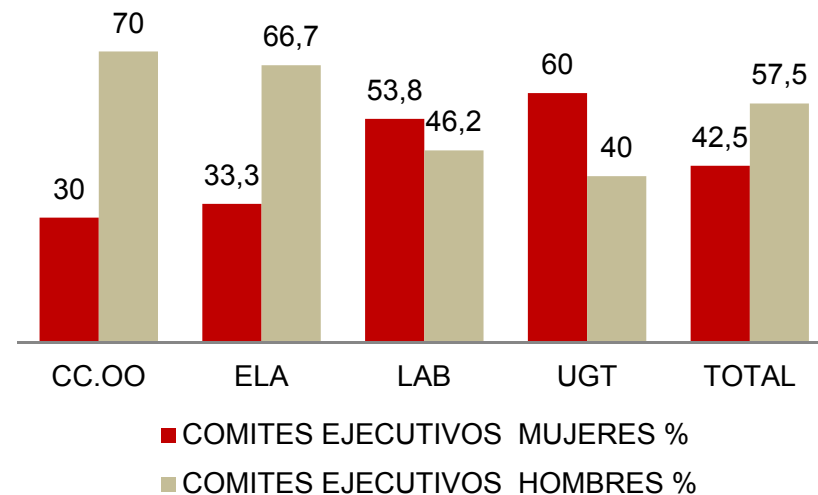
Nº de secretarías y secretarios generales de los sindicatos mayoritarios en la CAE en 2018

(Fuente: Cifras 2018. Mujeres y Hombres en Euskadi. Emakunde)



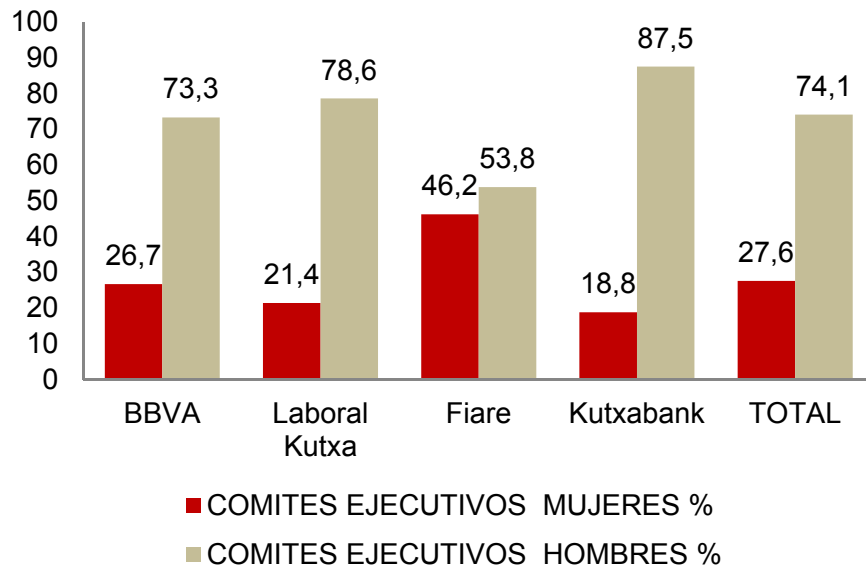
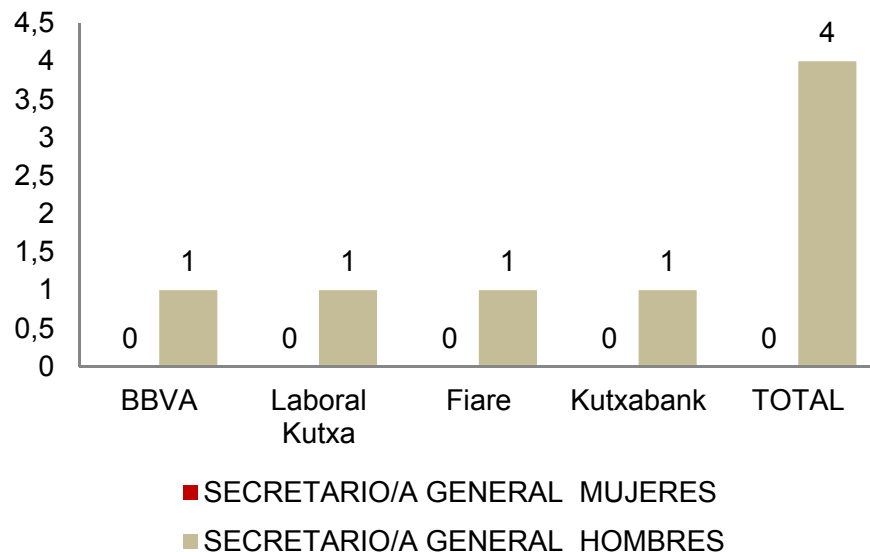
Porcentaje de mujeres y hombres en los comités ejecutivos de los sindicatos mayoritarios en la CAE en 2018

(Fuente: Cifras 2018. Mujeres y Hombres en Euskadi. Emakunde)

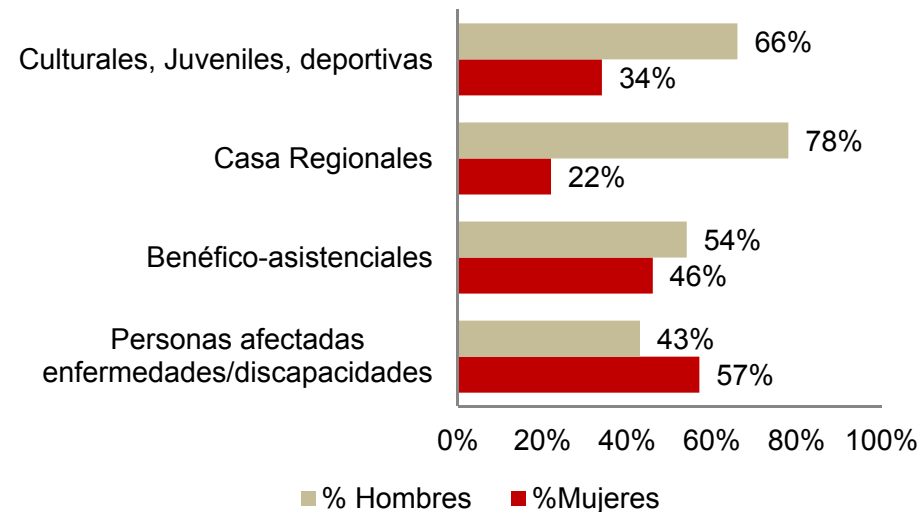


A nivel de la CAE, en cuanto a las **secretarías generales de los sindicatos mayoritarios**, las diferencias entre mujeres y hombres no son significativas, ya que en 2018 trabajaban el mismo número de mujeres que de hombres, y en los **comités ejecutivos** el porcentaje de hombres, en general, es mayor que el de mujeres.

Presidencia y consejo de administración de las entidades financieras con sede en la CAE por sexo 2018 (nº de personas) (Fuente: Cifras 2018. Mujeres y Hombres en Euskadi. Emakunde)



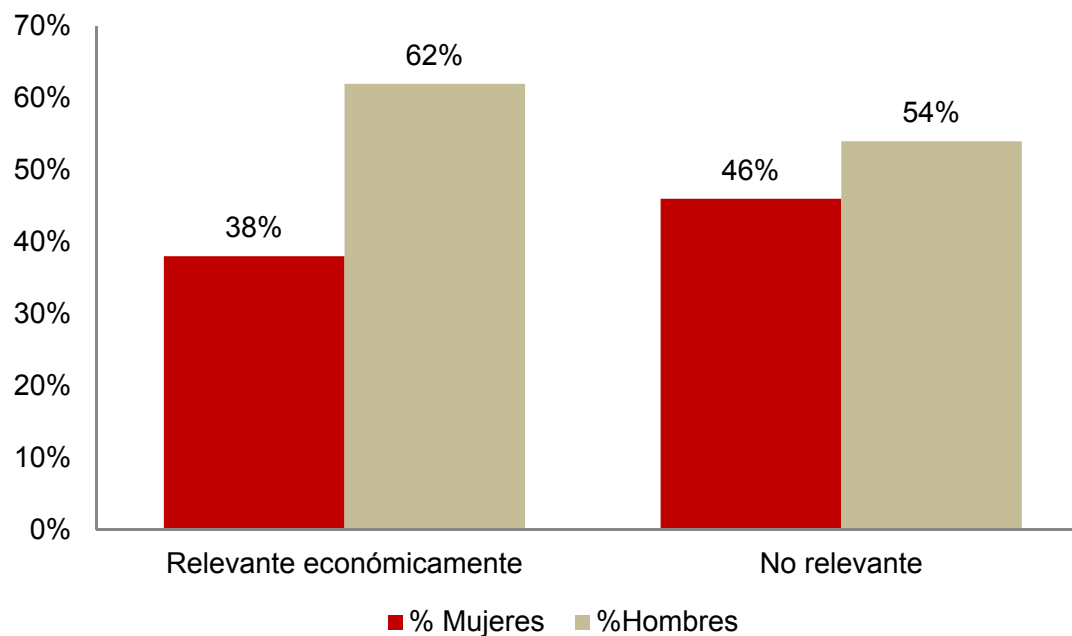
Órganos de gobierno de asociaciones sin ánimo de lucro de utilidad pública según finalidad. Distribución según sexo. CAE 2017 (% de personas) (Fuente: Cifras 2018. Mujeres y Hombres en Euskadi. Emakunde)



En cuanto a la **presidencia y consejo de administración de las entidades financieras con sede en la CAE**, cabe destacar la ausencia de mujeres en 2018 en la secretaría general. En el caso de los comités ejecutivos, sí que hay presencia femenina, pero éstas son solo de media el 25% las personas que los conforman.

En relación con los **órganos de gobierno de asociaciones sin ánimo de lucro**, en su mayoría también hay más presencia de hombres que de mujeres, siendo ellas una media del 35%.

Juntas directivas de asociaciones sin ánimo de lucro de utilidad pública según relevancia económica. Distribución según sexo en la CAE 2017 (% de personas) (Fuente: Cifras 2018. Mujeres y Hombres en Euskadi. Emakunde)



Las tendencias anteriores también se perpetúan en el caso de las **juntas directivas de asociaciones sin ánimo de lucro**, que tanto en las más relevantes económicamente, como en las que no lo son tanto, la mayor parte de las personas que las conforman son hombres, aumentando en casi 10 puntos porcentuales el número de mujeres en las que no son tan relevantes económicamente.

2.2

Corresponsabilidad social

Conciliación

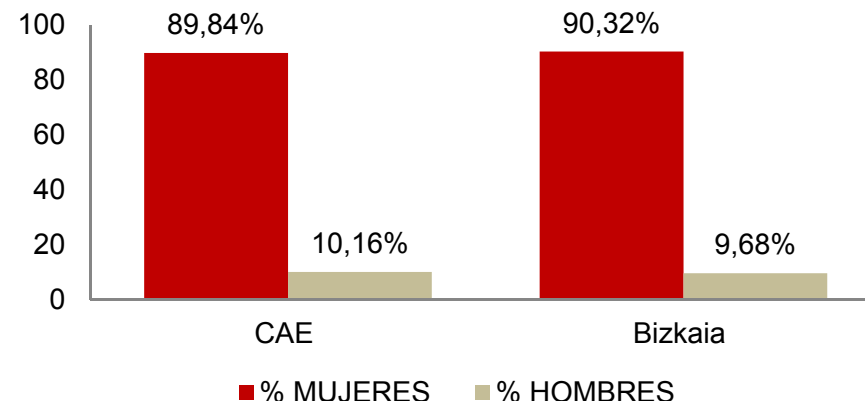
Prestaciones por maternidad (transferibles) por sexo de la persona perceptora en Bizkaia, CAE y Estado 2018 (total y % de las prestaciones)

(Fuente: Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
CAE	12.721	95	5
Bizkaia	6.195	96	4,1
Total Estatal	252.932	98	1,9

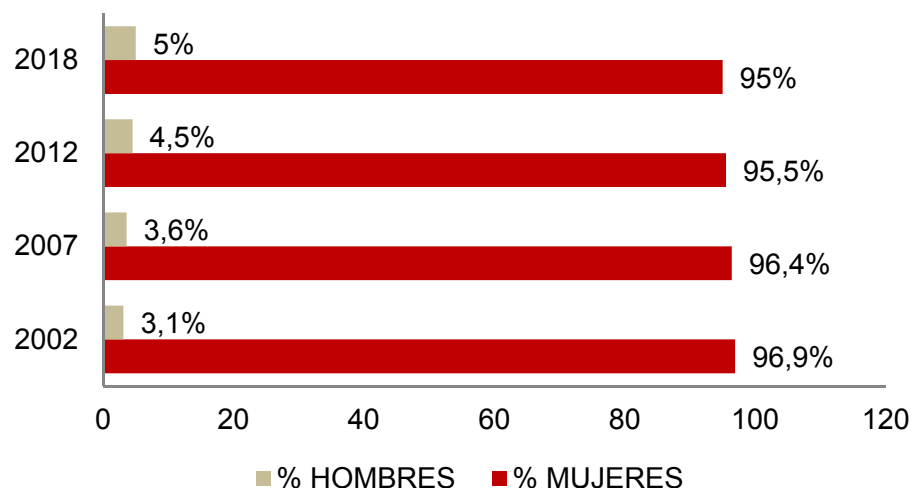
Excedencias por cuidado de familiares según sexo en la CAE y Bizkaia 2018 (% de las prestaciones)

(Fuente: Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social)



Evolución de las prestaciones por maternidad por sexo de la persona perceptora. CAE 2002-2018 (% prestaciones)

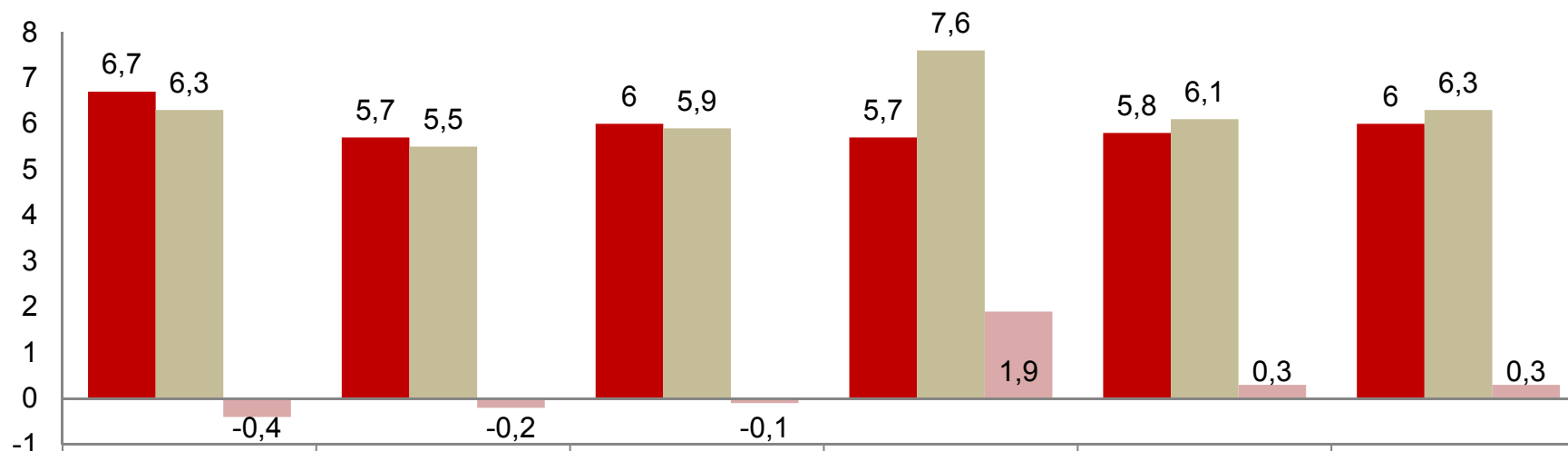
(Fuente: Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social)



Las prestaciones por maternidad o paternidad siguen percibiéndolas mayoritariamente las mujeres, en Bizkaia en 2018 el 95,9% de las personas receptoras lo eran. Sin embargo, desde 2002, el porcentaje de mujeres ha ido bajando levemente a medida que iba creciendo el de los hombres, hasta llegar a un 5% en la CAE en 2018.

Asimismo, **las excedencias por cuidado de familiares siguen percibiéndolas mayoritariamente las mujeres**, alcanzando el 90,3% del total de las excedencias concedidas en Bizkaia en 2018.

Grado de satisfacción de la población ocupada de la CAE con el tiempo dedicado a aspectos de conciliación, según sexo 2018 (Valoración en escala de 1 a 10, 1: muy insatisfactorio; 10: muy satisfactorio) (Fuente: Eustat)

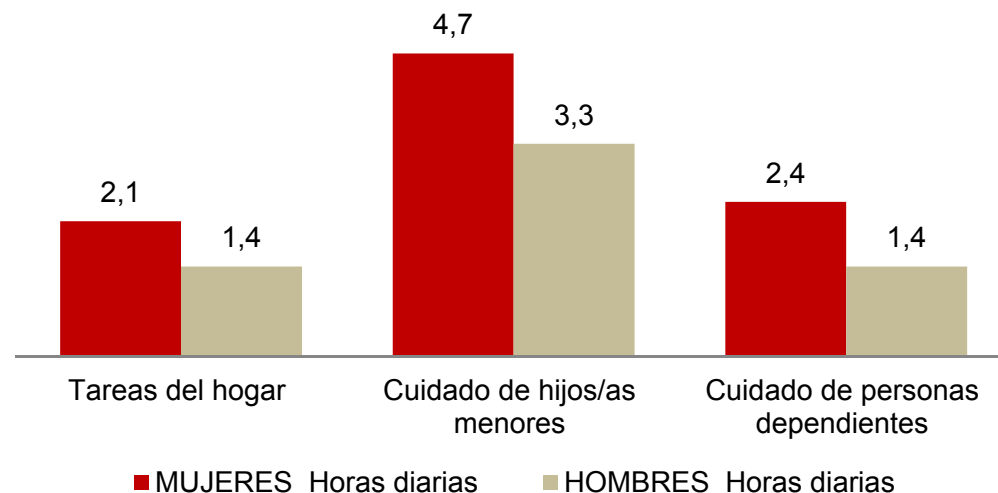


	Cuidado de hijas/os menores	Cuidado de personas dependientes	Tareas del hogar	Tareas del hogar de conyuge/pareja	Vida personal	Globalmente
■ MUJERES	6,7	5,7	6	5,7	5,8	6
■ HOMBRES	6,3	5,5	5,9	7,6	6,1	6,3
■ Df. H-M	-0,4	-0,2	-0,1	1,9	0,3	0,3

En cuanto a la conciliación de la vida laboral con la personal, el **grado de satisfacción con el tiempo dedicado a diferentes aspectos de la vida personal**, es mayor en el caso de los hombres de forma general, siendo la diferencia más relevante en el caso de las tareas del hogar del cónyuge o pareja, con una diferencia de casi 2 puntos.

Horas diarias dedicadas por la población ocupada a actividades del trabajo doméstico en la CAE, 2018 (Media) (Fuente: Eustat)

CAE	MUJERES	HOMBRES	Diferencia H-M
Tareas del hogar	2,1	1,4	-0,7
Cuidado de hijos/as menores	4,7	3,3	-1,4
Cuidado de personas dependientes	2,4	1,4	-1



En relación a las horas diarias dedicadas al trabajo doméstico, las mujeres dedican, como promedio, casi **una hora y media más a los cuidados de hijos e hijas menores** que los hombres, y casi una hora más tanto en las tareas del hogar como en el cuidado de personas dependientes.

Brecha de género por componentes del Índice de igualdad de género en la CAE y Bizkaia en 2017

(Fuente: Eustat. Índice de igualdad de género)

	Bizkaia	CAE
Flexibilidad laboral por razones personales y familiares	0,78	0,83
Cuidados infantiles	0,88	0,86
Actividades domésticas	0,89	0,90
Carrera profesional	0,99	0,99

Nota: La brecha de género es el ratio entre el valor de las mujeres y el valor promedio de hombres y mujeres transformado a una escala en la que 0 significa desigualdad total y 1 igualdad total.

Índice de igualdad de género y sus dimensiones y subdimensiones en la CAE y en Bizkaia.

Dimensión tiempo. 2017

(Fuente: Eustat. Índice de igualdad de género)

	Bizkaia	CAE
Dimensión de tiempo	71,39	72,38
Subdimensión de actividades relacionadas con los cuidados	88,54	88,36
Subdimensión de actividades sociales	57,6	59,3

El **Índice de igualdad de género** es un indicador sintético que, se elabora empleando la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), y permite conocer las inequidades que todavía existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y desarrollo personal.

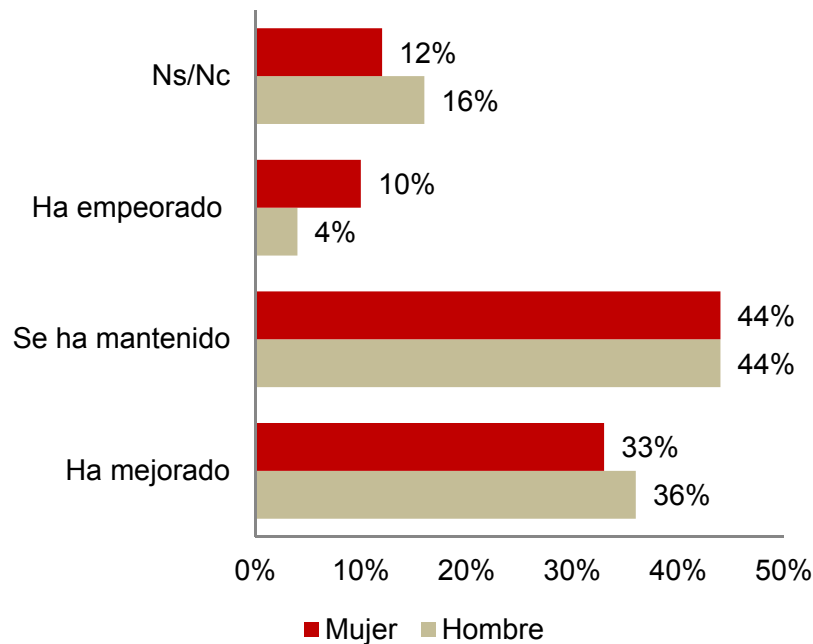
El **Índice de Igualdad de Género de Bizkaia** es de 69,5 puntos en 2017, por debajo de los 71,1 correspondientes a la C.A. de Euskadi.

En cuanto a la **dimensión del tiempo** en Bizkaia, la subdimensión relacionada con la dedicación a actividades relacionadas con los cuidados presenta mucho menor desigualdad que en el caso del tiempo dedicado a actividades sociales que no alcanza los 58 puntos en Bizkaia.

En cuanto a la brecha de género **por componentes del Índice de igualdad**, destaca la flexibilidad laboral para poder conciliar la vida personal y laboral en Bizkaia que no alcanza el 0,8.

Valoraciones sobre el servicio de Bilbobus en 2016

(Fuente: Estudio de Percepción General de la Satisfacción de la Ciudadanía con los Servicios y Gestión Municipal. Febrero 2017. Ayuntamiento de Bilbao)



Según los datos del Informe de Satisfacción de la Ciudadanía de Bilbao, **el 77% de los hombres y el 65% de las mujeres considera que los barrios de Bilbao están “bastante o muy bien comunicados”** a través del transporte público, porcentaje que expresa una diferente percepción, asociada seguramente a los diferentes y desiguales usos del transporte público entre mujeres y hombres.

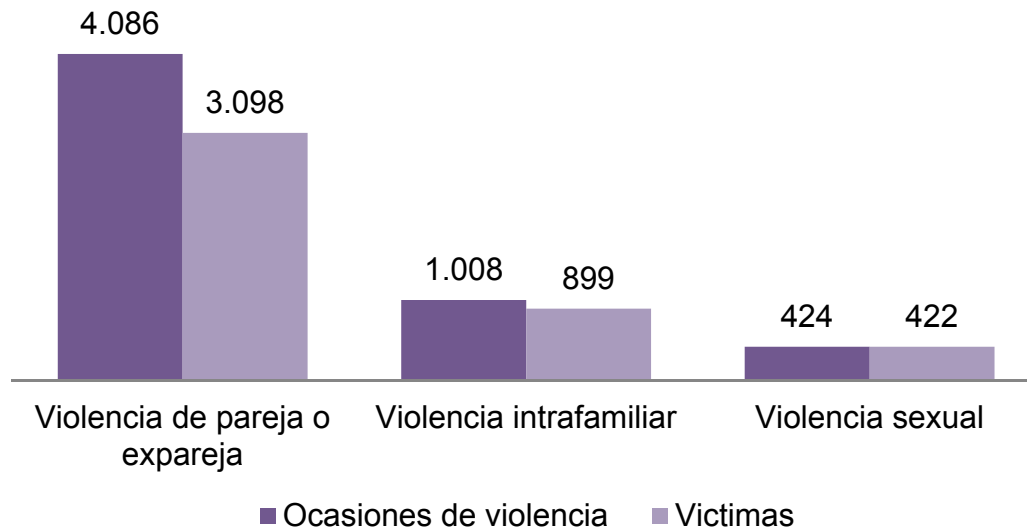
Además, un 10% de mujeres –frente a un 4% de hombres– consideran que **el servicio de Bilbobus ha empeorado**, y un 33% considera que las infraestructuras de movilidad vertical son “muy o bastante insuficientes” (4 puntos más que los hombres).

2.3

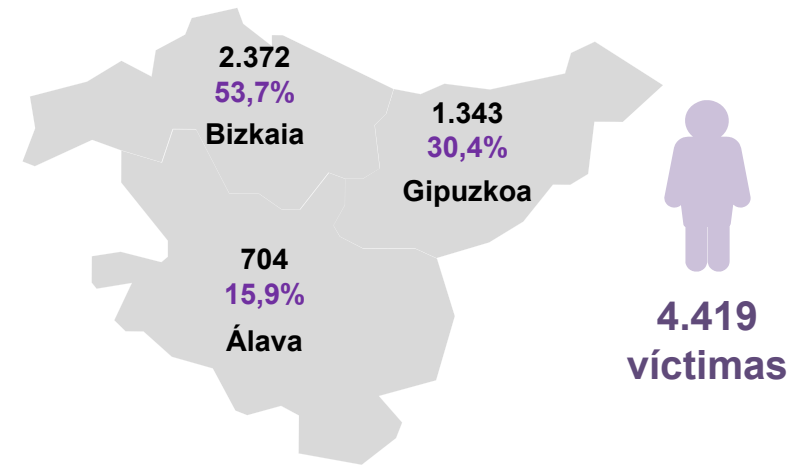
Violencia contra las mujeres

Victimizaciones* y víctimas de violencia contra las mujeres según tipo de violencia (ocasiones y mujeres). CAE 2019

(Fuente: Emakunde. Incidencia de la violencia contra las mujeres. Avance de datos 2019)



Víctimas de violencia machista según TTHH. CAE 2019 (Fuente: Emakunde)



	Violencia de pareja o expareja	Violencia intrafamiliar	Violencia sexual	TOTAL	
				%	Abs.
Ocasiones de violencia	74%	18%	8%	100%	5.518
Víctimas	70%	20%	10%	100%	4.419

(*) Nota: por victimizaciones se contabilizan todas las ocasiones en que las personas han sido objeto de un ilícito penal, y como tales han quedado registradas por la Ertzaintza. Las victimizaciones por violencia contra las mujeres comprenden las de pareja o expareja, las intrafamiliares y las de violencia sexual.

En 2019 en la CAE el principal tipo de violencia contra las mujeres se da **a manos de sus parejas o exparejas**.

En total se alcanzó la cifra de 4.419 mujeres víctimas de algún tipo de violencia machista, siendo Bizkaia la provincia con el mayor número de casos, casi el 54% de los mismos.

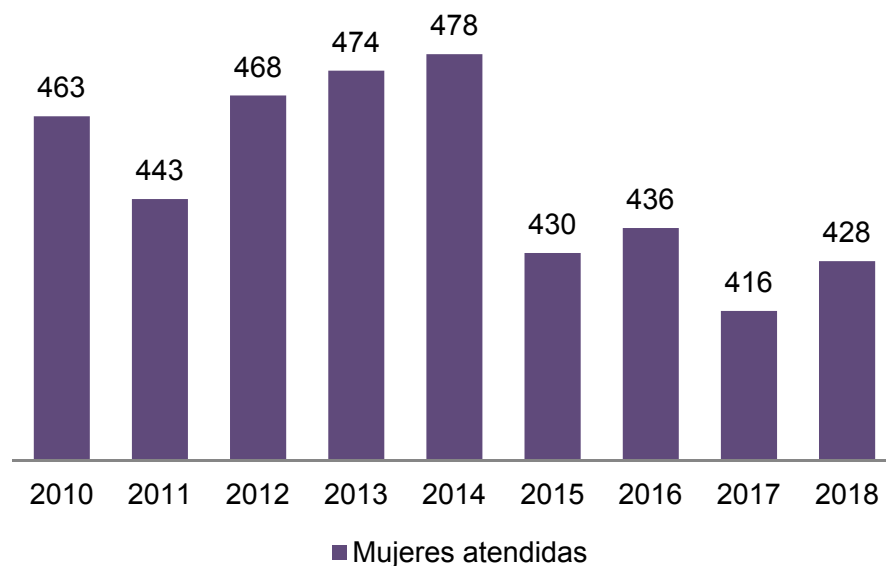
Respecto a 2018, se observa un **incremento** tanto en el número de mujeres víctimas de violencia (▲ 4,12%) como en el de victimizaciones (▲ 3,82%).

Mujeres víctimas de violencia contra las mujeres según edad, resultados generales y según tipo de agresor (%) CAE 2019 (Fuente: Emakunde. Incidencia de la violencia contra las mujeres. Avance de datos 2019)

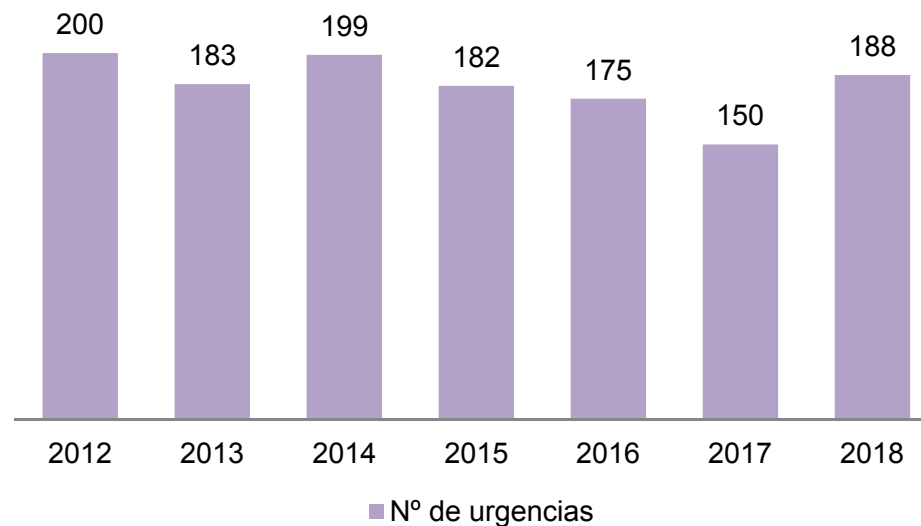
	Total	Pareja/expareja	Intrafamiliar	Libertad sexual
Menor de 18 años	11%	2%	26%	39%
Entre 18-30 años	28%	32%	14%	34%
Entre 31 y 50 años	47%	57%	26%	22%
Más de 50 años	14%	9%	34%	5%
Edad desconocida	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%

En cuanto a la edad de las víctimas, **casi la mitad de las víctimas tienen entre 31 y 50 años**. El tipo de violencia que sufren varía **según la edad**. La violencia que se produce a manos de **parejas o ex parejas** la sufren en su mayoría mujeres de entre 30 y 50 años, mientras las víctimas de violencia en el **seno familiar** suelen ser mayores de 50 años. Las mujeres más jóvenes son las principales víctimas de la violencia sexual ejercida **fuera del ámbito familiar**.

Evolución del número de mujeres atendidas en el Programa Municipal de Prevención y Atención en Violencia de Género del Ayuntamiento de Bilbao, 2010-2018 (Fuente: Informe de Presupuestos y Género 2019. Ayuntamiento de Bilbao)



Evolución del número de urgencias por violencia de género atendidas por el Servicio Municipal de Urgencias Sociales del Ayuntamiento de Bilbao, 2012-2018 (Fuente: Informe de Presupuestos y Género 2019. Ayuntamiento de Bilbao)

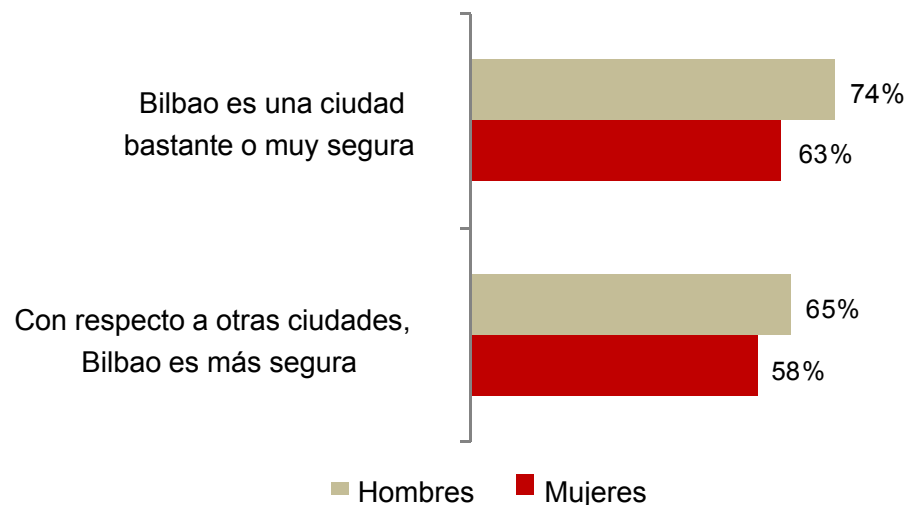


En cuanto al **número de mujeres atendidas en el Programa Municipal de Violencia de Género**, en 2018 se atendieron a un total a 428 mujeres, cifra similar a la de 2017. El 55% de estas mujeres son nuevas usuarias (acudieron por primera vez al servicio), mientras que el resto había acudido ya en años anteriores.

El Servicio Municipal de Urgencias Sociales (SMUS) muestra que en 2018 fueron **188 las urgencias atendidas por violencia de género**, registro superior al de los tres años precedentes, aunque no alcanza el máximo de 2012 (200 urgencias).

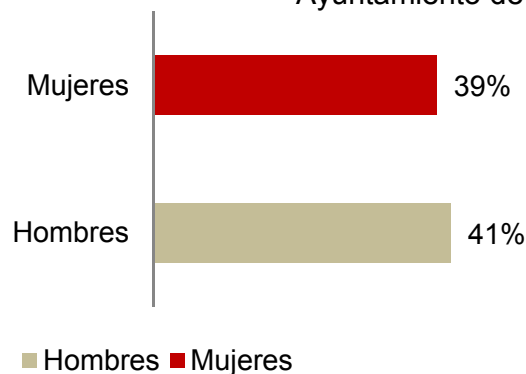
Percepción de la seguridad de Bilbao

(Fuente: Estudio de Percepción General de la Satisfacción de la Ciudadanía con los Servicios y Gestión Municipal. Febrero 2017. Ayuntamiento de Bilbao)



Percepción de las actuaciones municipales de Bilbao enfocadas a disminuir o reducir las expresiones de Violencia Contra las Mujeres

(Fuente: Estudio Percepción de las Municipal. Febrero 2017. Ayuntamiento de Bilbao)



De acuerdo con el estudio de percepción general de la satisfacción de la ciudadanía con los servicios y gestión municipal (Bilbao, 2016), cuando se pregunta sobre **la seguridad percibida en Bilbao**, se evidencian claras diferencias entre sexos. Un 74% de los hombres la califica como una ciudad “segura o muy segura”, por solo un 63% de mujeres. Las mujeres se sitúan en mayor medida en las categorías “poco o nada segura” (+4 puntos respecto a los hombres) y “algo segura” (+6). En la misma medida, un 38% de las mujeres consideran que la presencia policial en la ciudad es “insuficiente”, 10 puntos más que los hombres.

En base a los análisis realizados por Emakunde sobre la violencia de género en 2018, **las victimizaciones se concentran en las capitales y los municipios de mayor tamaño**. Una de cada tres victimizaciones registradas en Bizkaia (33,3%) se produce en Bilbao (976). Además, en Bilbao la tasa es de 53,37 victimizaciones por cada 10.000 mujeres, por encima de Vitoria-Gasteiz (45,30) y Donostia (45,10).

3

Situación de las mujeres y los hombres durante la crisis sanitaria de la COVID-19

El impacto de la crisis sanitaria de la COVID-19 en la situación de mujeres y hombres

La crisis provocada por el coronavirus tiene una triple dimensión: sanitaria, social y económica que puede suponer un impacto diferenciado en hombres y mujeres. A continuación, se señalan algunas de estas diferencias:

Sobrecarga en el ámbito sanitario

- Teniendo en cuenta que **las mujeres en el ámbito sanitario son una mayoría frente a los hombres** (Medicina: 51%, Enfermería: 84%, Farmacia: 72%, Psicología 82%), es de esperar que su percepción frente a esta crisis haya sido considerablemente diferente respecto a la de los hombres.

Dificultad para la conciliación

- A esto hay que añadir el grave problema de la **conciliación durante el confinamiento de la población**, ya que el 31% de las mujeres de Euskadi estuvo teletrabajando, frente al 23% de los hombres.

Efectos en la salud

- En mayo de 2020, el 38% de las mujeres de vascas percibía mucha **preocupación frente a la propagación del virus**, frente a un 31% de los hombres.
- En este sentido, en Euskadi, el 25,8% de las mujeres afirma que tuvo **problemas de sueño** durante esta fase, frente al 14,2% de los hombres. Asimismo, el malestar psicológico, la percepción de angustia, las dificultades para concentrarse, así como los sentimientos de culpa, todos ellos afectaron más a las mujeres, en todos los casos ellas afirman haber percibido éstos en un porcentaje que duplica al de los hombres.

Fuentes: La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19. Instituto de la Mujer. Gobierno de España; La población de Euskadi frente a la Covid-19. Gabinete de Perspectiva sociológica. Gobierno Vasco. Mayo 2020; La igualdad en época de pandemia. El impacto de la COVID-19 desde la perspectiva de género. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Julio 2020.

