

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

2011-2014

PORTUGALETEKO
UDALA
Gizarte Ongizatea
www.portugalete.org



AYUNTAMIENTO
DE PORTUGALETE
Bienestar Social
www.portuigualdad.info



PORTUGALETEKO
UDALA
Gizarte Ongizatea
www.portugalete.org



AYUNTAMIENTO
DE PORTUGALETE
Bienestar Social
www.portuigualdad.info



Edita: **Ayuntamiento de Portugalete (Bienestar Social)**
Asesoría técnica : **MURGIBE S.L.**
Edición: **mayo 2011**
Tirada: **1000 ejemplares**
Depósito Legal: **BI-1645/2011**



SALUDO DEL ALCALDE

Con gran placer dirijo estas palabras a la ciudadanía de Portugalete, con motivo de la publicación de este III Plan Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Quiero destacar que se trata del tercero, eso supone una trayectoria, un recorrido y una experiencia muy valiosa y útil.

Me satisface poder decir que una vez más este Plan se ha elaborado de forma participativa por la Comisión Mixta de Igualdad integrada por representantes políticos, sindicales, representantes del tejido asociativo del municipio, y personal técnico municipal. Además, gracias a las nuevas tecnologías, hemos podido explorar nuevas formas de participación: el plan ha estado expuesto en la web municipal para recibir aportaciones y sugerencias de la ciudadanía. Y, por supuesto, este tercer plan también se implementará de forma abierta a la participación, exactamente como se hizo con el segundo y con el primero.

Así, en estos próximos cuatro años contaremos con una buena herramienta para el cambio social, con un plan que ayudará a que Portugalete sea y siga siendo una villa plural, diversa, tolerante, integrada, en la que todas las personas que la habitan se perciban unas a otras diferentes, pero iguales en derechos y oportunidades.

Mikel Torres
Alcalde



SALUDO DE LA CONCEJALA

Desde 2003 en que el Ayuntamiento de Portugalete puso en marcha su I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, hasta abril de 2011, cuando hemos aprobado el tercero, han transcurrido años repletos de vivencias, aprendizaje y experiencia, tanto para mí, como Concejala responsable del Área de Igualdad, como para todas las personas que me han acompañado en este proceso.

Así pues, con dos planes de igualdad elaborados, puestos en marcha, ejecutados y evaluados en nuestro bagaje, afrontamos este tercero con la seguridad de que sabemos hacerlo: lo haremos, lo haremos bien y este camino que tenemos por delante va a ser también ilusionante y enriquecedor.

Las más beneficiadas por este cambio social seremos, sin duda, las mujeres, porque hasta ahora nos ha tocado el peor papel en el reparto de roles. Pero estoy convencida de que la igualdad es buena per se y para todos, también para los hombres, pues les ayudará a abandonar estereotipos y comportamientos dañinos y a relacionarse sin jerarquías, sin privilegios, en paridad, con sus compañeras de vida.

Hemos recorrido, como decía, un buen trecho de camino hasta llegar aquí, pero debemos seguir avanzando, porque todavía hay síntomas de desigualdad a nuestro alrededor: hay maltrato, hay diferencias salariales, hay agravios en cuanto a calidad de vida de hombres y mujeres. Por eso, debemos continuar eliminando obstáculos e impulsando la igualdad, porque la ley de la inercia nos dice que, si no avanzamos, tampoco permanecemos en el mismo sitio, sino que retrocedemos.

Este III Plan es el báculo, el bastón en el que apoyarnos en ese recorrido. Por eso supone para mí una gran satisfacción presentarlo a portugalujas y portugalujos, con la seguridad de que nos ayudará a construir un futuro indudablemente mejor.



M. Dolores Ciordia
Concejala de Bienestar Social

INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Portugalete viene realizando desde hace varias décadas, programas y acciones relacionadas con la mejora de la situación de las mujeres y a favor de la Igualdad de mujeres y hombres en el municipio.

Si bien desde la década de los años 90 ya se dotó de personal formado en la materia, fue en el 2003 cuando se aprobó por primera vez el I Plan de Igualdad de Oportunidades para los años 2003 – 2006.

Este primer Plan fue elaborado e impulsado fundamentalmente por la Comisión Mixta de Igualdad, creada a tal fin, y constituida por trabajadoras y trabajadores municipales, grupos políticos y representantes de las asociaciones del municipio y del movimiento de mujeres.

A finales de 2006, y tras el balance tan positivo por el trabajo realizado por parte de este grupo de participación ciudadana, la misma Comisión Mixta, junto con el asesoramiento de una Consultora experta, fue de nuevo quien elaboró lo que ha sido el II Plan para la Igualdad 2007 – 2010.

En estos años, han sido numerosos los materiales elaborados, los estudios y campañas realizadas, la formación impartida, las actividades de sensibilización, jornadas, etc., realizadas en el marco de los dos Planes de Igualdad.

Igualmente, el Ayuntamiento ha estado presente en la Red Municipal BERDINSAREA desde el inicio de su creación en el 2006, participando activamente en las distintas mesas de trabajo que se han puesto en marcha entorno a esta Red municipal de Igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.

Además, la Comisión Mixta se ha consolidado en estos años como espacio para la coordinación y seguimiento del Plan de Igualdad.

A finales del 2010, dada la fecha de finalización del II Plan, se trabajó en la valoración de la implantación del mismo como paso previa a la elaboración del III Plan, realizando paralelamente una actualización de los datos sobre la situación de Mujeres y Hombres en el municipio.

A partir del diagnóstico actualizado de la situación, se ha elaborado un programa de actuación estructurado a partir de los principios y líneas de intervención del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, esto es, la gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres; el empoderamiento de las mujeres y cambio de valores; la organización social responsable y la violencia contra las mujeres.

A continuación se presenta el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombre en Portugalete 2011-2014 aprobado en Pleno Municipal el 28 de abril de 2011.

INDICE

1	MARCO TEÓRICO Y LEGAL	8
2	METODOLOGÍA	13
3	FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA DETECTADAS EN LA FASE DE DIAGNÓSTICO	15
4	CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	18
5	MEDIDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	
	Estructuras para la Igualdad	21
	Herramientas para la gestión del Plan	23
6	PROGRAMA DE ACTUACIÓN	24
7	CRONOGRAMA	35

A faint, light blue background illustration of a woman in traditional dress, possibly a flamenco dancer, with flowing sleeves and a ruffled skirt. The illustration is centered and serves as a backdrop for the title text.

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES **2011-2014**

1.

MARCO TEÓRICO Y LEGAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

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

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

1. Función de establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (Título preliminar de la Ley).

2. Regulación de un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas. (Título I y II)
3. Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
4. Función de definición de contenidos básicos.

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

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

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

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

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

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, impulsada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en el marco del V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y de Hombres, *“va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”*.

EUDEL (Asociación de Municipios Vascos) es uno de los socios del proyecto y cada vez son más los Ayuntamientos Vascos que han firmado esta Carta. Los Ayuntamientos adheridos a dicha Carta se comprometen a elaborar e implementar, en dos años, un Plan de acción para la igualdad diseñado de forma participativa y sujeto a criterios de evaluación y a disponer de recursos suficientes para su implementación.

La Carta Europea reconoce a las autoridades locales y regionales como *“los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”*.

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

1. IGUALDAD DE TRATO

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

A los efectos de esta Ley:

a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el

sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra, perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

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

2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

A efectos de esta Ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender en referencia, no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también, a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán que, el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta Ley, no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.

3. RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA

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

4. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

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

5. ACCIÓN POSITIVA

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

6. ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO

Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y, según los cuales, se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

7. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

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

2.

METODOLOGÍA

Para la adecuación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Portugalete, se ha contado con la participación de la Comisión Mixta de Igualdad, creada en el año 2000, quien ha trabajado activamente participando de forma concreta, en tres sesiones de trabajo.

En dichas sesiones, se ha trabajado sobre las fortalezas y áreas de mejora incluidas en el documento *«Diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres de Portugalete»*, así como en el proceso de valoración de la actuación desempeñada durante la vigencia del II Plan, de acuerdo a los objetivos y líneas de actuación propuestas por la Consultora especializada que ha apoyado técnicamente el proceso, MURGIBE. La Comisión ha propuesto actividades, ha priorizado objetivos y ha concretado responsabilidades.

Igualmente, se han mantenido varias reuniones con el equipo responsable del Plan a fin de ir concretando las líneas de trabajo y algunos aspectos para su futura gestión (estructuras, recursos, presupuesto, etc.). En definitiva, se ha abierto un proceso participativo que ha implicado al personal político y técnico de las diferentes Áreas Municipales, así como a las entidades, agentes sociales y asociaciones representadas en la Comisión Mixta. Finalmente, el Plan ha sido expuesto a Audiencia Pública y enviado a EMAKUNDE para la elaboración de su informe de conformidad, de acuerdo a lo establecido por la Ley 4/2005 del 18 de febrero, aprobándose el 28 de abril de 2011.

Se ha elaborado un programa de actuación estructurado a partir de los siguientes principios y líneas de intervención del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE:

Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres:

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

La Ley 4/2005 promulga, dentro de sus principios generales, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo los poderes públicos, a fin de conseguir la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (artículo 3).

Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores:

Esta línea de intervención implica promover el aumento de la autoridad y poder de las mujeres sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida.

Alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

Organización social corresponsable:

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

Violencia contra las mujeres:

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



3.

FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA DETECTADAS EN LA FASE DEL DIAGNÓSTICO

- Como consecuencia del trabajo realizado por parte del Ayuntamiento en los últimos años en la promoción de la igualdad, se aprecia que los diferentes Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete han contado con una buena respuesta ciudadana. Esto se refleja en la alta participación en las diez Jornadas Municipales de Igualdad que se han realizado en estos años, en los diversos talleres y cursos organizados por el Área de Igualdad, etc., lo cual ha garantizado la visibilización y el compromiso por la igualdad a través de una buena red de personas de la ciudadanía sensibilizadas con el tema.

- La Comisión Mixta de Igualdad, creada en el año 2000, es un órgano de participación ciudadana consolidado como el espacio para la coordinación y seguimiento del Plan de Igualdad. Prueba de ello, es la aprobación de su Reglamento de funcionamiento en abril de 2007, con tres puntos a destacar: procesos de participación, composición y variedad.

- La Comisión Mixta de Igualdad supone la coordinación de varias asociaciones y entidades que trabajan en el municipio, junto con la participación de sindicatos y el propio Ayuntamiento. Es decir, se vislumbra como un órgano plural.

- En esta Comisión, se aprecia una participación insuficiente del personal técnico de todas las áreas y se ve necesario buscar estrategias a fin de dar cumplimiento a su reglamento.

- Una de las grandes áreas de mejora detectadas es la necesidad de promover con más intensidad la transversalización y la incorporación de la perspectiva de género, para lo cual habrá que intensificar el trabajo coordinado entre el personal técnico de todas las áreas municipales.

- Se ve necesario mejorar la sensibilización y formación del personal municipal mediante la preparación de cursos en materia de igualdad de género dentro del Plan de Formación del Ayuntamiento.

- Dado que los servicios que ofrece el Behargintza y Lanbide en el municipio no se acercan a las mujeres con baja cualificación, habría que conocer las razones y buscar estrategias para mejorar esta situación¹.

- Se considera oportuno seguir poniendo en marcha actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de la cultura y festejos, educación, juventud, etc. (cursos, talleres, cuenta cuentos, etc.).

- Se dispone de un estudio de la realidad local del deporte desde la perspectiva de género y de un plan de actuación para su mejora. El futuro Plan dará continuidad al camino iniciado en este ámbito.

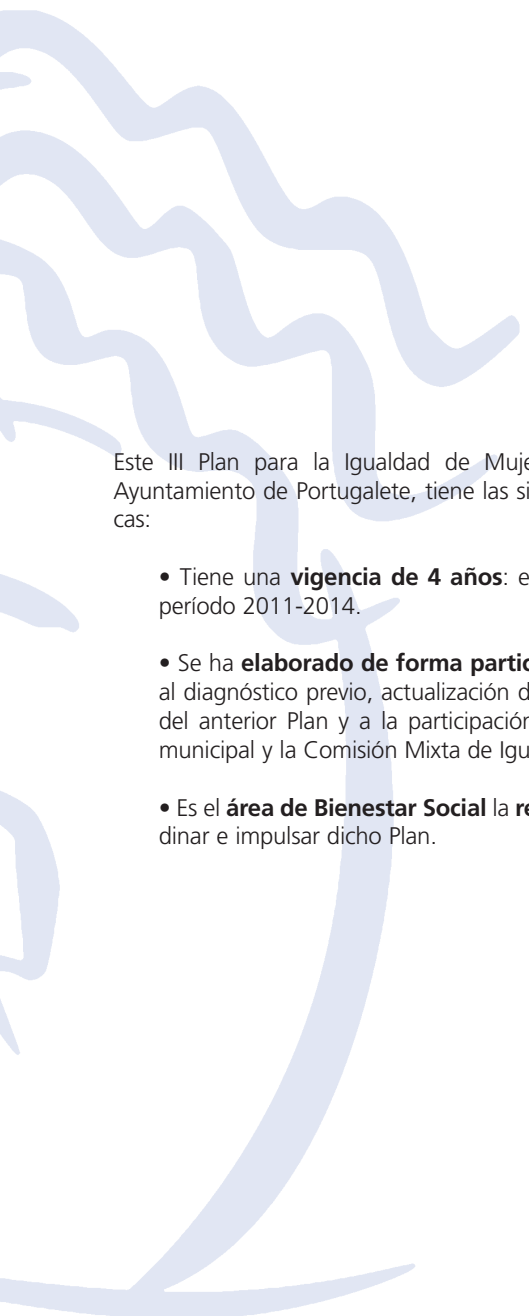
- Se considera importante trabajar desde el punto de vista de la sensibilización, prevención y la promoción de la salud organizando campañas, editando folletos, etc., en ámbitos como la prevención de embarazos en adolescentes, la promoción de una sexualidad responsable, las conductas de riesgo en chicos y chicas (respecto a las drogas, excesos de velocidad, la sexualidad...).

1. Se considera que este aspecto puede cambiar debido a las nuevas competencias asumidas por LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO.

- Existe un desconocimiento de la realidad municipal en aspectos de salud psicosocial como la percepción de los hábitos de la salud, enfermedades, consumo de medicamentos y otras drogas, obesidad y anorexia, personas cuidadoras, etc.
- Se considera necesario conocer, más exhaustivamente, la situación laboral del personal subcontratado que trabaja en el ámbito municipal a través de la realización de un diagnóstico interno.
- Se ve necesario profundizar en el conocimiento de aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de la salud laboral de la plantilla municipal.
- De acuerdo con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, sería recomendable diversificar la ocupación de las mujeres en el empleo público, incluyendo, por ejemplo, en las contrataciones municipales medidas en las que, a igual capacitación se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos en los que están infra representadas.
- Se quiere profundizar en el conocimiento de cómo utilizan el tiempo libre los niños y las niñas con el fin de proponer actividades que fomenten actitudes igualitarias y se eviten comportamientos violentos desde el punto de vista de la violencia contra las mujeres.
- Dado que se observa que el mundo del voluntariado está muy feminizado, se podría profundizar más en este aspecto para conocer en dónde y cómo participan las mujeres y los hombres, la situación de unas y otros en los órganos de gobierno, las causas, consecuencias, etc.
- Se cuenta con un diagnóstico de la realidad urbana desde la perspectiva de género. Es importante dar continuidad al trabajo iniciado y buscar nuevas líneas de actuación para seguir incorporando el enfoque de género en el campo urbanístico.
- Se ha visibilizado la importancia de mantener mecanismos para canalizar y dar respuesta a las quejas y sugerencias de la ciudadanía respecto a temas como la seguridad, accesibilidad, etc.
- La violencia contra las mujeres ha sido una línea bastante trabajada en el II Plan. Es necesario seguir profundizando y mejorando la prevención de este tipo de violencia y la atención de las mujeres víctimas.

4.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN



Este III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Portugalete, tiene las siguientes características:

- Tiene una **vigencia de 4 años**: está realizado para el período 2011-2014.
- Se ha **elaborado de forma participativa** con relación al diagnóstico previo, actualización de datos y evaluación del anterior Plan y a la participación activa del personal municipal y la Comisión Mixta de Igualdad.
- Es el **área de Bienestar Social** la **responsable** de coordinar e impulsar dicho Plan.
- Es un **Plan abierto y flexible** quedando pendiente de definir los planes operativos anuales.
- Es un **Plan evaluable** que incluye indicadores para ir evaluando los objetivos alcanzados de forma continua.
- Incluye objetivos y acciones viables para desarrollar por las Áreas municipales y Entidades responsables en el **período de tiempo previsto y con los recursos disponibles**.
- Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone un **compromiso tanto político como técnico y ciudadano**.

5.

MEDIDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN

ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

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

Estructuras de impulso y coordinación en el Municipio de Portugalete

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

La Estructura de Impulso está situada en el Área de Bienestar Social y cuenta con tres personas: una responsable política, otra persona con responsabilidad técnica y una Técnica de Igualdad a jornada completa.

Las funciones de la Técnica de Igualdad son las siguientes:

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

e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de partida entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.

f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios socio-comunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.

i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

j) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquella.

k) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.

l) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

Por otro lado, la Estructura de Coordinación y Seguimiento del Plan de Igualdad está formada por la Comisión Mixta de Igualdad, órgano consultivo y de participación del Ayuntamiento de Portugalete compuesto por personal técnico, político y representantes de agentes sociales y asociaciones del municipio.

La Comisión Mixta de Igualdad, tiene como **finés esenciales** los siguientes:

1. Elaborar estudios, informes y propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida privada y pública, tanto política, como económica, cultural, laboral, educativa y social del municipio de Portugalete.
2. Velar por que las políticas y los servicios municipales garanticen la igualdad de mujeres y hombres.
3. Facilitar la participación de las mujeres a través de sus asociaciones específicas de ámbito municipal portugalujo.
4. Fomentar el asociacionismo de las mujeres, promoviendo la integración y participación de dichas asociaciones en las políticas públicas que tengan relación con el área de mujer.
5. Potenciar las condiciones de vida y la posición política, social y económica de las mujeres de Portugalete.

Asimismo, sus **funciones** son las siguientes:

1. Impulsar la elaboración y el seguimiento de los planes municipales de actuación hacia la igualdad de mujeres y hombres, así como el cumplimiento de los objetivos de dichos planes en el municipio de Portugalete.
2. Fomentar la prestación de servicios específicos a favor de las mujeres.
3. Promover la elaboración y divulgación de estudios sobre la situación de las mujeres en el municipio de Portugalete.
4. Estudiar, promover y difundir las actuaciones municipales, que contribuyan al desarrollo efectivo de los derechos de las mujeres y realizar propuestas de reformas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten la igualdad real y efectiva de ambos sexos.
5. Coordinar las actividades y proyectos que, relacionados con las mujeres, realicen las distintas Concejalías del Ayuntamiento.
6. Potenciar el asociacionismo y la participación de las mujeres en los asuntos municipales, facilitando información, difusión, apoyo y el asesoramiento oportuno para la defensa de sus intereses.
7. Impulsar la colaboración y cooperación entre asociaciones, entidades e instituciones, que lleven a cabo actividades de promoción de las mujeres.

8. Proponer y fomentar actuaciones y programas de atención a las mujeres que contribuyan a eliminar la discriminación en todos los ámbitos de la vida.

9. Favorecer la realización de campañas de sensibilización e información en todos los aspectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las mujeres.

10. Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias que se presenten por personas y colectivos no representados en la Comisión Mixta de Igualdad.

11. Cualesquiera otras funciones relacionadas con las mujeres y su problemática tendentes a conseguir una mayor atención y promoción del bienestar social que pudieran encomendársele.

Por último, el Ayuntamiento forma parte de la Estructura de coordinación intermunicipal BERDINSAREA, Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia y se prevé su continuación en la misma.

HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL PLAN

Mecanismos de programación, seguimiento y evaluación

Para la ejecución de este III Plan se elaborarán Programas Operativos Anuales en el último trimestre de ejercicio anterior. Estos Planes Operativos Anuales serán aprobados por LA COMISION DE ACCIÓN SOCIAL y contendrán:

- Los planes de trabajo por objetivos, acciones, situación de partida, resultados esperados, actividades a realizar, personas y entidades implicadas, calendario, presupuesto e indicadores de evaluación.
- Un presupuesto global para cada Programa Operativo.

El seguimiento de los Planes de Igualdad es una parte importante de su propia gestión, y en el propio Ayuntamiento de Portugalete, será la Estructura de Impulso quien realice esta función.

La evaluación se realizará a partir de la elaboración de un sistema de evaluación al comienzo de la vigencia del III Plan. Este sistema contendrá el proceso, las herramientas e indicadores de evaluación previstos y se pondrá en marcha desde el año 2011.

Presupuesto

El presupuesto estimado que se destinará a la ejecución del III Plan para la igualdad es de 44.000 euros anuales.

Para el resto de los años de vigencia de este Plan, el presupuesto se mantendrá o mejorará y se establecerá en los últimos meses del año anterior.

6.

PLAN DE ACTUACIÓN

En este apartado se van a desarrollar los objetivos y acciones a realizar en el período 2011-2014, de acuerdo a las Áreas de este Plan.

Los objetivos definen la realidad social que se pretende cambiar y cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados logrados. En este III Plan, se van a establecer objetivos en cada área, incorporando en cada uno de ellos las acciones a llevar a cabo comprendidas en los grupos de acciones que se recogen en el V Plan para la Igualdad de la CAE.

AREAS	OBJETIVOS	ACCIONES
GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	5	21
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES	6	21
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	2	6
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	3	11
TOTAL	16	59

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO G1:

Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria.

Acciones:

- G1.1. Elaboración de un Plan de Comunicación para el área de igualdad. 2011.
- G1.2. Difusión interna del III Plan para la Igualdad. 2011
- G1.3. Difusión externa del III Plan para la Igualdad. 2011
- G1.4. Adecuación de la página web portuigualdad como plataforma de comunicación del área de igualdad. 2011-2014
- G1.5. Información periódica al personal municipal de los avances del III Plan. 2011-2014

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Bienestar Social Igualdad.

Indicadores:

- Existencia de un Plan de comunicación del Área de Igualdad.
- Número de difusiones internas del Plan de Igualdad realizadas (medios)
- Número de modificaciones realizadas en la Página web portuigualdad.
- Nº de informaciones periódicas del Plan enviadas a la plantilla según tipo.

OBJETIVO G2:

Promover la integración de la perspectiva de género en el trabajo diario de las áreas municipales.

Acciones:

G2.1. Elaboración de una Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal con pautas generales (en materia de gestión de personal, normativa, contratación, presupuesto, comunicación, etc.) y específicas para cada área municipal (cultura, bienestar social, urbanismo, etc.). **2011**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Todas las áreas municipales.

Indicadores:

- Guía elaborada para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal.
- Nº de mujeres y hombres según puesto, sensibilizados en el proceso de elaboración de la Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal.
- Grado de utilidad de la Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal, manifestada por el personal municipal.

OBJETIVO G3:

Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad, a fin de garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración de la perspectiva de género en la gestión municipal.

Acciones:

G3.1. Inclusión en el Plan de Formación del personal del Ayuntamiento y de sus cargos políticos, formación en materia de igualdad como queda recogido en el artículo 17 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. **2011-2014**

G3.2. Difusión de la realización de diferentes eventos en materia de igualdad –congresos, jornadas,...– organizados por distintas instituciones y entidades, tanto públicas como privadas. **2011-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Promoción y Empleo.

Indicadores:

- Nº y tipo de cursos ofertados en materia de igualdad según año.
- Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad.
- Difusión de eventos, congresos, jornadas. etc. en materia de igualdad (medios).

OBJETIVO G4:

Gestionar la política de Personal del Ayuntamiento desde la perspectiva de género.

Acciones:

G4.1. Elaboración de un Diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y hombres en el Ayuntamiento (personal funcionario, interino, subcontrataciones, empresas, etc.). **2012**

G4.2. Realización de acciones positivas para la cobertura de aquellas plazas con infrarrepresentación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento tal y como se recoge en el artículo 20. 4. a) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. **2011-2014**

G4.3. Participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes Comisiones de valoración (premios, tribunales de selección...) tal y como se recogen en los artículos 20. 4.b); 5, 6, 7 y 8 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. **2011-2014**

G4.4. Revisión y modificación periódica de todas las publicaciones, pliegos de condiciones y ofertas de empleo del Ayuntamiento desde la perspectiva de género.

2011-2014

G4.5. Continuación con la incorporación de temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de oposiciones tal y como queda recogido en el artículo 17. 4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. **2011-2014**

G4.6. Incorporación de la perspectiva de género en las normativas de subvenciones, valorando la trayectoria de las entidades licitadoras (empresas) en el desarrollo de políticas y actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres. **2011-2014**

G4.7. Difusión periódica de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal del Ayuntamiento, haciendo hincapié y animando a los hombres a que se acojan a las mismas. **2011-2014**

G4.8. Continuación de la incorporación de pruebas específicas para mujeres y hombres en los reconocimientos médicos anuales (tener presente las edades, menopausia, próstata, anemias, etc., los riesgos laborales en función del puesto de trabajo y los riesgos psico sociales) **2011-2014.**

G4.9. Promoción de las medidas de flexibilidad horaria para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. **2011-2014**

G.4.10 Puesta en marcha de una experiencia piloto de teletrabajo. **2012-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Alcaldía; Secretaría; Régimen Interior y Seguridad Ciudadana.

Indicadores:

- Diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y los hombres en el Ayuntamiento.
- Nº de acciones positivas realizadas según puesto (anual)
- Composición según sexo de las comisiones de valoración (anual)
- Nº de publicaciones, pliegos de condiciones y ofertas de empleo revisados desde la perspectiva de género (anual)
- Nº y tipo de temarios de oposiciones que han incorporado materia relacionada con las políticas de igualdad de género
- Nº y tipo de normativas de subvenciones que han valorado la trayectoria de las entidades licitadoras (empresas) en el desarrollo de políticas y actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres
- Difusión de las medidas de conciliación a las que se han acogido los hombres del Ayuntamiento (Nº, tipo y medio utilizado).
- Tipo de pruebas específicas para mujeres y hombres según sexo.
- Medidas de flexibilidad horaria promovidas.
- Experiencia piloto de teletrabajo iniciada.

OBJETIVO G5:

Disponer de normativas municipales que integren la perspectiva de género.

Acciones:

G5.1. Revisión y modificación de las ordenanzas municipales desde la perspectiva de género. **2012**

G5.2. Realización de un informe previo de impacto de género cada vez que se defina una nueva normativa municipal. **2011-2014**

G5.3. Adaptación de la normativa a dicho informe cuando sea necesario. **2011-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Alcaldía; Secretaría; Régimen Interior y Seguridad Ciudadana.

Indicadores:

- Revisión realizada de las ordenanzas municipales.
- Nº y tipo de modificaciones desde la perspectiva de género realizadas en las ordenanzas.
- Nº de informes de impacto de género realizados según tipo de normativa.
- Nº de modificaciones realizadas como consecuencia de los informes de impacto de género según tipo de normativa.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES*PROGRAMA:*

AUTONOMÍA PERSONAL Y CAMBIO DE VALORES

OBJETIVO E1:

Favorecer el desarrollo de la autonomía y la toma de conciencia de género.

Acciones:

E1.1. Puesta en marcha de un aula de empoderamiento que organice actividades formativas para las mujeres del municipio. **2011**

E1.2. Abordaje de los aspectos relacionados con el empoderamiento en los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión. **2012**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Cultura y Fiestas; Educación y Juventud. Comisión Mixta.

Indicadores:

- Existencia de un Aula de Empoderamiento.
- Número de contenidos de empoderamiento incorporados en los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión.

OBJETIVO E2:

Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo.

Acciones:

E2.1. Realización de un estudio que tenga incorporada la perspectiva de género sobre la utilización del tiempo libre de los niños y las niñas. **2011**

E2.2. Realización de un plan de actuación para que el monitorado incorpore la perspectiva de género en sus actuaciones con las niñas y los niños. **2011**

E2.3. Organización de cuentacuentos, juegos o actividades no sexistas para las niñas y niños del municipio. **2011-2014**

E2.4. Puesta en marcha de una experiencia piloto en materia de coeducación en los Centros Educativos del municipio que lo deseen. **2012**

E2.5. Realización de actividades de sensibilización para la promoción de la salud a lo largo de la vida dirigidas a mujeres y hombres con enfoque de género. **2012-2014**

E2.6. Realización de un estudio sobre salud y género que recoja información de la población portuguesa en materia de salud psicosocial. **2013**

E2.7. Continuación con la puesta en marcha del Plan de actuación para mejorar la realidad del deporte local desde la perspectiva de género. **2011-2014**

E2.8. Puesta en marcha de talleres sobre nuevas masculinidades. **2011-2014**

E2.9. Impulso de la creación de un grupo de hombres que trabaje por la igualdad. **2011-2014**

E2.10. Sensibilización dirigida a los hombres de Portugal en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad. **2011-2014**

E2.11. Continuación con la organización de campañas de sensibilización en fechas clave como el 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, y el 25 de Noviembre, Día Internacional de lucha por la eliminación de la Violencia contra las Mujeres. **2011-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad; Drogodependencias.

Áreas Implicadas:

Comisión Mixta; Centros de Salud; Centros Educativos; Educación y Juventud; Cultura y Fiestas; Deporte; Grupos de Ocio y tiempo libre; Biblioteca; Museos

Indicadores:

- Estudio sobre la utilización del tiempo libre de los niños y las niñas desde la perspectiva de género.
- Plan de actuación para que el monitorado incorpore la perspectiva de género en sus actuaciones con las niñas y los niños.
- Nº de cuentacuentos, juegos o actividades no sexistas para las niñas y niños del municipio organizados
- Experiencia piloto en materia de coeducación en los Centros Educativos del municipio.
- Nº y tipo de actividades de sensibilización realizadas para la promoción de la salud a lo largo de la vida dirigidas a mujeres y hombres con enfoque de género.
- Estudio sobre salud y género que recoja información de la población portuguesa en materia de salud psicosocial.
- Nº y tipo de actuaciones del Plan de actuación para mejorar la realidad del deporte local desde la perspectiva de género (anual)
- Nº de talleres organizados sobre nuevas masculinidades y nº de hombres (anual).
- Nº y tipo de actuaciones llevadas a cabo para la creación de un grupo de hombres que trabaje por la igualdad.

- N° y tipo de actuaciones llevadas a cabo para sensibilizar a los hombres de Portugalete en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad.
- N° y tipo de actuaciones del 8 de Marzo y el 25 de Noviembre.

*PROGRAMA:
ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS
ECONÓMICOS Y SOCIALES*

OBJETIVO E3:

Mejora del acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres.

Acciones:

E3.1. Realización de un plan de actuación dirigida a la inserción laboral de las mujeres de edades comprendidas entre los 35 y 54 años con especial atención a las que sufren discriminación múltiple. **2013**

E3.2. Realización de un estudio de empleo de las mujeres de Portugalete, haciendo especial énfasis en aquellas con baja cualificación y buscando estrategias para su acercamiento a los servicios de empleo. **2013**

E3.3. Promoción de la presencia de mujeres en empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico a través de la realización de jornadas de puertas abiertas en estas empresas con chicos y chicas. **2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Servicios de Empleo; Comisión Mixta; Empleo y Formación.

Indicadores:

- Existencia de un Plan de actuación dirigida a la inserción laboral de las mujeres de edades comprendidas entre los 35 y 54 años con especial atención a las que sufren discriminación múltiple.
- Existencia de un estudio de empleo de las mujeres de Portugalete, haciendo especial énfasis en aquellas con baja cualificación y buscando estrategias para su acercamiento a los servicios de empleo.
- Número de jornadas de puertas abiertas organizadas para chicos y chicas de Portugalete para la promoción de la presencia de mujeres en empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico.
- Número de personas asistentes a las jornadas de puertas abiertas organizadas según sexo y edad.

OBJETIVO E4:

Mejorar la situación de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.

Acciones:

E4.1. Desarrollo de programas de fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social. **2012-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Servicios de Empleo; Comisión Mixta Empleo y Formación.

Indicadores:

- N° y tipo de actuaciones llevadas a cabo para el fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.

OBJETIVO E5:

Mejorar el acceso a los recursos sociales, con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.

Acciones:

E5.1. Realización de un estudio para conocer el grado de acceso de las mujeres en situaciones de discriminación múltiple a los recursos sociales (vivienda, transporte, cultura, sanidad, nuevas tecnologías). **2014**

E5.2. Establecimiento de un plan de actuación para mejorar el acceso a los recursos sociales de las mujeres en situación de discriminación múltiple. **2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Comisión Mixta.

Indicadores:

- Estudio para conocer el grado de acceso de las mujeres en situaciones de discriminación múltiple a los recursos sociales.
- Nº y tipo de actuaciones propuestas en el plan de actuación.

PROGRAMA:

PROGRAMACIÓN SOCIO POLÍTICA E INFLUENCIA

OBJETIVO E6:

Fomento del movimiento asociativo de mujeres y su participación de las mujeres en el tejido asociativo.

Acciones:

E6.1. Realización de un estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Portugalete desde una perspectiva de género. **2012**

E6.2. Establecimiento de un plan de actuación para fomentar el movimiento asociativo de mujeres y su participación en el tejido asociativo. **2012**

Áreas responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Voluntariado; Comisión Mixta.

Indicadores:

- Estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Portugalete desde una perspectiva de género.
- Nº y tipo de actuaciones propuestas en el plan de actuación.

ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE*PROGRAMA:*

CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

OBJETIVO OC1:

Fomento de la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

Acciones:

OC1.1. Realización de un diagnóstico sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados entre la ciudadanía. **2013**

OC1.2. Organización anual de una semana de la corresponsabilidad. **2013-2014**

OC1.3. Desarrollo de acciones ejemplarizantes a favor de la igualdad en cargos políticos y personas socialmente relevantes. **2013**

OC1.4. Mantenimiento de los talleres de intercambio de tareas. **2011-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Empleo y Juventud; Comisión Mixta.

Indicadores:

- Diagnóstico sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados entre la ciudadanía.
- Semana de la corresponsabilidad organizada (Nº de participantes según sexo y edad).
- Nº y tipo de acciones ejemplarizantes a favor de la igualdad en cargos políticos y personas socialmente relevantes.
- Talleres de intercambio de tareas organizados (Nº de participantes según sexo y edad)

*PROGRAMA:
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE*

OBJETIVO OC2:

Ampliación de la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios.

Acciones:

OC2.1. Puesta en marcha de un grupo de debate dentro de la Mesa de Comercio para promover la cobertura y flexibilidad de horarios. **2013**

OC2.2. Realización de un estudio sobre la flexibilidad horaria de los servicios de Portugalete (centros educativos, centros de salud, servicios municipales, tiendas, etc.) **2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Comisión Mixta; Mesa de Comercio.

Indicadores:

- Grupo de debate dentro de la Mesa de Comercio para promover la cobertura y flexibilidad de horarios.
- Tipo de actuaciones propuestas por el grupo de debate.
- Estudio sobre la flexibilidad horaria de los servicios de Portugalete.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

*PROGRAMA:
SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN*

OBJETIVO V1:

Fomentar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos.

Acciones:

V1.1. Mantenimiento de la conmemoración anual del 25 Noviembre, Día Internacional de la lucha por la eliminación de la Violencia contra las Mujeres. **2011-2014**

V1.2. Mantenimiento de la denuncia pública y sistemática de las agresiones que se cometan contra las mujeres en Portugalete y en la CAE. **2011-2014**

V1.3. Realización de talleres para jóvenes con el fin de prevenir actitudes violentas y sexistas y fomentar los buenos tratos. **2013-2014**

V1.4. Fomento de la participación de los hombres del Municipio en los programas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres. **2013-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Comisión Mixta.

Indicadores:

- N° y tipo de actividades del programa para el 25 Noviembre (anual).
- N° de denuncias públicas y sistemáticas de las agresiones que se cometan contra las mujeres en Portugalete y en la CAE.
- N° de talleres para jóvenes de la ESO con el fin de prevenir actitudes violentas y sexistas y fomentar los buenos tratos realizados.
- N° y tipo de actuaciones llevadas a cabo para el fomento de la participación de los hombres del Municipio en los programas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres.

OBJETIVO V2:

Mejorar la prevención de conductas violentas hacia las mujeres.

Acciones:

V2.1. Creación de un espacio para la recogida de sugerencias y quejas realizadas por las mujeres en materia de seguridad urbana, adecuando progresivamente las deficiencias detectadas. **2011**

V2.2. Realizar una campaña de difusión dirigida a la ciudadanía de los mapas de seguridad realizados. **2012**

V2.3. Organizar actividades de sensibilización y divulgación sobre la trata de mujeres y niñas con fines de prostitución. **2013**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Comisión Mixta; Urbanismo.

Indicadores:

- Espacio para la recogida de sugerencias y quejas realizadas por las mujeres en materia de seguridad urbana.

- N° de quejas recogidas
- N° de quejas solucionadas (cambio realizado)
- Campaña de difusión del mapa de seguridad (n° de personas sensibilizadas según sexo).
- Actividades organizadas sobre la trata de mujeres y niñas con fines de prostitución (n° de personas sensibilizadas según sexo).

*PROGRAMA: ATENCIÓN***OBJETIVO V3:**

Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas.

Acciones:

V3.1. Seguimiento del desarrollo de servicios dentro de la Red Asistencial del Ayuntamiento dirigida a las mujeres que han sufrido violencia. **2011-2014**

V3.2. Puesta en marcha del Protocolo Local para la Mejora de la Atención de Mujeres víctimas de violencia. **2011-2014**

V3.3. Difusión en folletos, web... de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia que ofrece la Diputación Foral de Bizkaia y del Municipio de Portugalete y otros municipios de la Margen Izquierda y Gran Bilbao. **2012**

V3.4. Realización de acciones de formación relativas a la violencia contra las mujeres dirigidas al personal involucrado. **2011**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Comisión Mixta; Policía Municipal; Ertzaintza; Mesa Local de Infancia; Centro de Salud;

Indicadores:

- Servicios creados dentro de la Red Asistencial del Ayuntamiento dirigida a las mujeres que han sufrido violencia.
- Protocolo Local para la Mejora de la Atención de Mujeres víctimas de violencia puesto en marcha.
- Nº y tipo de actuaciones emprendidas dentro del Protocolo Local.
- Recursos y servicios en materia de atención mujeres víctimas de violencia difundidos (medios).
- Formación realizada en materia de violencia contra las mujeres dirigida a los y las profesionales locales.
- Nº de mujeres y hombres formados en materia de violencia contra las mujeres según puesto.



A large, light blue, stylized graphic on the left side of the page, consisting of several wavy, overlapping lines that resemble a stylized wave or a series of connected loops.

7.

CRONOGRAMA

GOBERNANZA

ACTUACIONES

	2011	2012	2013	2014
G1.1. Elaboración de un Plan de Comunicación para el área de igualdad.				
G1.2. Difusión interna del III Plan para la Igualdad.				
G1.3. Difusión externa del III Plan para la Igualdad.				
G1.4. Adecuación de la página web portuigualdad como plataforma de comunicación del área de igualdad.				
G1.5. Información periódica al personal municipal de los avances del III Plan.				
G2.1. Elaboración de una Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal.				
G3.1. Inclusión en el Plan de Formación del personal del Ayuntamiento y de sus cargos políticos, formación en materia de igualdad.				
G3.2. Difusión de la realización de diferentes eventos, congresos, jornadas. etc. en materia de igualdad.				
G4.1. Elaboración de un Diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y hombres en el Ayuntamiento.				
G4.2. Realización de acciones positivas para la cobertura de aquellas plazas con infrarrepresentación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento.				
G4.3. Participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes Comisiones de valoración (premios, tribunales de selección ...).				
G4.4. Revisión y modificación periódica de todas las publicaciones, pliegos de condiciones y ofertas de empleo del Ayuntamiento desde la perspectiva de género.				
G4.5. Continuación con la incorporación de temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de oposiciones.				
G4.6. Incorporación de la perspectiva de género en las normativas de subvenciones, valorando la trayectoria de las entidades licitadoras (empresas) en el desarrollo de políticas y actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.				
G4.7. Difusión periódica de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal del Ayuntamiento, haciendo hincapié y animando a los hombres a que se acojan a las mismas.				
G4.8. Continuación de la incorporación de pruebas específicas para mujeres y hombres en los reconocimientos médicos anuales.				
G4.9. Promoción de las medidas de flexibilidad horaria para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				
G4.10 Puesta en marcha de una experiencia piloto de teletrabajo.				
G5.1. Revisión y modificación de las ordenanzas municipales desde la perspectiva de género.				
G5.2. Realización de un informe previo de impacto de género cada vez que se defina una nueva normativa municipal.				
G5.3. Adaptación de la normativa a dicho informe cuando sea necesario.				

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES

ACTUACIONES

	2011	2012	2013	2014
E1.1. Puesta en marcha de un aula de empoderamiento que organice actividades formativas para las mujeres del municipio.				
E1.2. Abordaje de los aspectos relacionados con el empoderamiento en los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión.				
E2.1. Realización de un estudio que tenga incorporada la perspectiva de género sobre la utilización del tiempo libre de los niños y las niñas.				
E2.2. Realización de un plan de actuación para que el monitorado incorpore la perspectiva de género en sus actuaciones con las niñas y los niños.				
E2.3. Organización de cuentacuentos, juegos o actividades no sexistas para las niñas y niños del municipio.				
E2.4. Puesta en marcha de una experiencia piloto en materia de coeducación en los Centros Educativos del municipio que lo deseen.				
E2.5. Realización de actividades de sensibilización para la promoción de la salud a lo largo de la vida dirigidas a mujeres y hombres con enfoque de género.				
E2.6. Realización de un estudio sobre salud y género que recoja información de la población portuguesa en materia de salud psicosocial.				
E2.7. Continuación con la puesta en marcha del Plan de actuación para mejorar la realidad del deporte local desde la perspectiva de género.				
E2.8. Puesta en marcha de talleres sobre nuevas masculinidades.				
E2.9. Impulso de la creación de un grupo de hombres que trabaje por la igualdad.				
E2.10. Sensibilización dirigida a los hombres de Portugalete en materia de igualdad, prevención de violencia contra las mujeres y corresponsabilidad.				
E2.11. Continuación con la organización de campañas de sensibilización en fechas clave como el 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, y el 25 de Noviembre, Día Internacional de la lucha por la eliminación de la Violencia contra las Mujeres.				
E3.1. Realización de un plan de actuación dirigida a la inserción laboral de las mujeres de edades comprendidas entre los 35 y 54 años con especial atención a las que sufren discriminación múltiple.				
E3.2. Realización de un estudio de empleo de las mujeres de Portugalete, haciendo especial énfasis en aquellas con baja cualificación y buscando estrategias para su acercamiento a los servicios de empleo.				
E3.3. Promoción de la presencia de mujeres en empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico a través de la realización de jornadas de puertas abiertas en estas empresas con chicos y chicas.				
E4.1. Desarrollo de programas de fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.				
E5.1. Realización de un estudio para conocer el grado de acceso de las mujeres en situaciones de discriminación múltiple a los recursos sociales (vivienda, transporte, cultura, sanidad, nuevas tecnologías).				
E5.2. Establecimiento de un plan de actuación para mejorar el acceso a los recursos sociales de las mujeres en situación de discriminación múltiple.				

ACTUACIONES

EMPODERAMIENTO

E6.1. Realización de un estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Portugalete desde una perspectiva de género.

E6.2. Establecimiento de un plan de actuación para fomentar el movimiento asociativo de mujeres y su participación en el tejido asociativo.

ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE

OC1.1. Realización de un diagnóstico sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados entre la ciudadanía.

OC1.2. Organización anual de una semana de la corresponsabilidad.

OC1.3. Desarrollo de acciones ejemplarizantes a favor de la igualdad en cargos políticos y personas socialmente relevantes.

OC1.4. Mantenimiento de los talleres de intercambio de tareas.

OC2.1. Puesta en marcha de un grupo de debate dentro de la Mesa de Comercio para promover la cobertura y flexibilidad de horarios.

OC2.2. Realización de un estudio sobre la flexibilidad horaria de los servicios de Portugalete.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V1.1. Mantenimiento de la conmemoración anual el 25 Noviembre, Día Internacional de la lucha por la eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

V1.2. Mantenimiento de la denuncia pública y sistemática de las agresiones que se cometa contra las mujeres en Portugalete y en la CAE.

V1.3. Realización de talleres para jóvenes con el fin de prevenir actitudes violentas y sexistas y fomentar los buenos tratos.

V1.4. Fomento de la participación de los hombres del Municipio en los programas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres.

V2.1. Creación de un espacio para la recogida de sugerencias y quejas realizadas por las mujeres en materia de seguridad urbana, adecuando progresivamente las deficiencias detectadas.

V2.2. Realizar una campaña de difusión dirigida a la ciudadanía de los mapas de seguridad realizados.

V2.3. Organizar actividades de sensibilización y divulgación sobre la trata de mujeres y niñas con fines de prostitución.

V3.1. Seguimiento del desarrollo de servicios dentro de la Red Asistencial del Ayuntamiento dirigida a las mujeres que han sufrido violencia.

V3.2. Puesta en marcha del Protocolo Local para la Mejora de la Atención de Mujeres víctimas de violencia.

V3.3. Difusión en folletos, web... de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia.

V3.4. Realización de acciones de formación relativas a la violencia contra las mujeres dirigidas al personal involucrado.

	2011	2012	2013	2014
E6.1. Realización de un estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Portugalete desde una perspectiva de género.				
E6.2. Establecimiento de un plan de actuación para fomentar el movimiento asociativo de mujeres y su participación en el tejido asociativo.				
OC1.1. Realización de un diagnóstico sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados entre la ciudadanía.				
OC1.2. Organización anual de una semana de la corresponsabilidad.				
OC1.3. Desarrollo de acciones ejemplarizantes a favor de la igualdad en cargos políticos y personas socialmente relevantes.				
OC1.4. Mantenimiento de los talleres de intercambio de tareas.				
OC2.1. Puesta en marcha de un grupo de debate dentro de la Mesa de Comercio para promover la cobertura y flexibilidad de horarios.				
OC2.2. Realización de un estudio sobre la flexibilidad horaria de los servicios de Portugalete.				
V1.1. Mantenimiento de la conmemoración anual el 25 Noviembre, Día Internacional de la lucha por la eliminación de la Violencia contra las Mujeres.				
V1.2. Mantenimiento de la denuncia pública y sistemática de las agresiones que se cometa contra las mujeres en Portugalete y en la CAE.				
V1.3. Realización de talleres para jóvenes con el fin de prevenir actitudes violentas y sexistas y fomentar los buenos tratos.				
V1.4. Fomento de la participación de los hombres del Municipio en los programas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres.				
V2.1. Creación de un espacio para la recogida de sugerencias y quejas realizadas por las mujeres en materia de seguridad urbana, adecuando progresivamente las deficiencias detectadas.				
V2.2. Realizar una campaña de difusión dirigida a la ciudadanía de los mapas de seguridad realizados.				
V2.3. Organizar actividades de sensibilización y divulgación sobre la trata de mujeres y niñas con fines de prostitución.				
V3.1. Seguimiento del desarrollo de servicios dentro de la Red Asistencial del Ayuntamiento dirigida a las mujeres que han sufrido violencia.				
V3.2. Puesta en marcha del Protocolo Local para la Mejora de la Atención de Mujeres víctimas de violencia.				
V3.3. Difusión en folletos, web... de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia.				
V3.4. Realización de acciones de formación relativas a la violencia contra las mujeres dirigidas al personal involucrado.				

EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA

2011-2014

PORTUGALETEKO
UDALA
Gizarte Ongizatea
www.portugalete.org



AYUNTAMIENTO
DE PORTUGALETE
Bienestar Social
www.portuigualdad.info





Portugaleteko Udalak argitaratua, Gizarte Ongizatea departamentuak.
MURGIBE SL.-ren berdintasunerako aholkularitza teknikoarekin.
2011ko maiatzean plazaratua.
1000 ale.
Lege-gordailua: **BI- 1645/2011**



ALKATEAREN AGURRA

Atsegin handiz zuzenduko naiz Portugaleteko herritarrengana, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Udal Plana argitaratzearen ondorioz.

Hain zuzen ere, hirugarren plana da, eta horrek esan nahi du atzean ibilbide bat, bide bat egin dela, eta esperientzia oso baliotsua eta onuragarria izan dela.

Poztu egiten nau beste behin Plana modu parte-hartzailean egin dela esan ahal izateak. Berdintasunerako Batzorde Mistoak egin du, eta Batzorde hori ordezkari politikoek, sindikatuak, udalerriko elkarte-ehuneko ordezkariak eta udal langile teknikoak osatzen dute. Gainera, teknologia berriei esker, parte hartzeko modu berriak ezarri ditugu. Plana Udalaren web orrialdean ikusteko aukera eskaini da, herritarren ekarpenak eta iradokizunak jasotzeko. Eta, jakina, hirugarren plan hau parte hartzeko irekita egongo da, zehatz-mehatz bigarrenarekin eta lehenarekin egin zen moduan.

Era horretan, datozen lau urteetan, tresna ederra izango dugu aldaketa sozialerako. Planak Portugaleteri herri plurala, ezberdina, tolerantzia eta integratua izan eta izaten segitzen lagunduko dio, bertan bizi diren pertsona guztiak elkarrekiko desberdinak ikusten, baina berdinak eskubide eta aukeretan.

Mikel Torres
Alkatea



ZINEGOTZIAREN AGURRA

2003. urtean, Portugaleteko Udalak abian jarri zuen Emakumeen eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunerako I. Plana, eta, 2011. urtean, hirugarrena onartu dugu. Tarte horretan, bizipen, ikasketa eta esperientziaz betetako urteak igaro dira, niretzat, Berdintasun Saileko zinegotzi arduradun gisa, nahiz prozesu honetan nirekin batera ibili diren pertsona guztientzat.

Beraz, bi berdintasun-plan egin, abian jarri, gauzatu eta ebaluatu ditugu gure ekipajea, eta, orain, hirugarrenari aurre egingo diogu egiten jakitearen segurtasunarekin. Egingo dugu, ondo egingo dugu, eta aurrean dugun bidea ilusioz betea eta aberasgarria izango da.

Aldaketa sozial horrekin onurarik handiena, zalantzarik gabe, emakumeok jasoko dugu; izan ere, orain arte paperik okerrera egokitu zaigu eginkizunak banatzera-koan. Baina ziur nago berdintasuna berez ona dela eta denontzat, baita gizonezkoentzat ere, estereotipo eta portaera kaltegarriak alde batera utzi eta hierarkiarik gabe, pribilegiarik gabe, berdintasunean, bizitzako lagunekin harremanak izaten lagunduko baitie.

Esan bezala, bide-tarte ederra egin dugu hona iristeko, baina aurrera bidean jarraitu behar dugu, gure ingurunean oraindik ere badira eta desberdintasun-sintomak: tratatu txarrak ditugu, soldata-ezberdintasunak, bidegabekeriak gizonen eta emakumeen bizi-kalitateari dagokionez. Ondorioz, eragozpenak kendu eta berdintasuna bultzatzen jarraitu behar dugu. Inertziaren legeak esaten digu, aurrera egiten ez badugu, leku berean egon ordez, atzeraka joango garela.

III. Plan hau ibilbide horretan euskarri dugun makulua, makila da. Hori dela-eta, atsegin handiz aurkezten dizuet portugaletetar guztioi, ezbairik gabe hobeia izango den etorkizuna eraikitzen lagunduko digun segurtasunarekin.



M. Dolores Ciordia
Gizarte Ongizateko zinegotzia

SARRERA

Portugaleteko Udalak, azken hamarkadetan, hainbat programa eta ekimen garatu ditu emakumeen egoera hobetu eta udalerriko gizon-emakumeen berdintasunera lortzera begira.

1990eko hamarkadatik hona daude Portugaleteko Udalean gai honetarako formazioa jaso duten langile espezializatuak, baina 2003an onartu zen lehenengo berdintasun plana. Aukera Berdintasunerako I. Planak 2003tik 2006ra arteko balioa zuen.

Lehenengo plan hori Berdintasunerako Batzorde Mistoak egin eta bultzatu zuen, sortu ere horretxetarako sortu zuten eta. Batzorde Mistoak honako hauek osatzen dute: Udaleko langileak (andrazko eta gizonezko), talde politikoak eta udalerriko erakundeetako eta emakumeen mugimenduko ordezkariak.

2006aren amaieran, eta udalerriko erakunde eta mugimenduen parte-hartzea eta ekarpena oso positiboa izan zela ulerturik, Batzorde Mistoak berak, aholkulari talde adituak lagunduta, Berdintasunerako II. Plana 2007-2010 egin zuen.

Urte hauetan, hainbat arlo jorratu dira, ikerketak eta kanpainak egin dira, formakuntza eman, sentsibilizaziorako jarduerak eta jardunaldiak prestatu eta abar, dena Berdintasun Planaren baitan.

Era berean, Portugaleteko Udala BERDINSAREA Udalerriren Sarean egon da sortu zen momentutik, 2006tik. Hartara, Berdintasunerako udalerriren Sarean eta emakumeen kontrako biolentziaren inguruan antolatu izan diren lan taldeetan parte hartu izan du, aktiboki.

Gainera, urte hauetan Batzorde Mistoak Berdintasun Planaren koordinazio eta jarraipenerako tresna bilakatu da.

2010 amaieran, II. Plana zelan ezarri zen baloratu zen, beharrezkoa baitzen III. Plana egin aurretik. Horrekin batera, udalerriko Andra eta Gizonen egoeraren gaineko datuak eguneratu zituzten.

Egoeraren azterketa eguneratu ondoren, aktuzio programa egituratua egin da, EAEko Emakume eta Gizonentzako V. Planean ezarritako irizpide eta jarraibideetan oinarrituta, hau da, emakume eta gizonen berdintasunerako gobernantza, emakumeen ahalduntzea eta balio aldaketa, gizarte ardura partekatua eta emakumeen kontrako biolentzia.

Jarraian, Portugaleteko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana 2011-2014 aurkeztzen da, 2011ko apirilaren 28an Udalbatzak onartuta.

AURKIBIDEA

1	ESPARRU TEORIKOA ETA LEGE-ESPARRUA	8
2	METODOLOGÍA	13
3	DIAGNOSTIKOAREN FASEAN HAUTEMANDAKO INDARGUNEAK ETA HOBETZEKO ARLOAK	15
4	PLANAREN EZAUGARRIAK	18
5	PLANA EZARTZEKO NEURRIAK	
	Berdintasunerako egiturak	21
	Plana kudeatzeko baliabideak	23
6	JARDUERA-PROGRAMA	24
7	KRONOGRAMA	35

EMAKUME ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
III. PLANA
2011-2014

1.

BERDINTASUNERAKO POLITIKEN ESPARRU TEORIKOA ETA LEGE-ESPARRUA

Azken urteotan emakumeei eta gizonei aukera-berdintasunerako eskubidea aitortzen dieten lege nahiz arau juridiko ugari onartu dira nazioartean, Europan, estatuan, bai eta udalerrietan ere. Emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunerako eskubideak berariaz aintzatestea da horien helburua, eta honako Berdintasun Plan honen aterpe zabala dira, bai erakundeen bai legeriaren aldetik.

Jarraian, genero-politiken egitura teorikoan eta legalean nabarmendu diren mugarri batzuk aipatuko ditugu:

- 7/1985 Legea, apirilaren 2koa, Tokiko Erregimeneko Oinarriak arautzen dituen (03/12/21ean eguneratua).
- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEn emakume eta gizonen arteko berdintasunerakoa.
- EAEn emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruzko V. plana.
- 3/2007 Lege organikoa, martxoaren 22koa, emakume eta gizonen benetako berdintasunerakoa.
- Europako Gutuna emakumeek eta gizonek tokian tokiko bizimoduan izan behar duten berdintasunerako.

7/1985 Legea, apirilaren 2koa, Tokiko Erregimeneko Oinarriak arautzen dituen (03/12/21ean eguneratua)

Legearen 28. artikuluan xedatzen denez, beste administrazio publiko batzuei badagozkie ere, udalerriek haien jarduera osagarri batzuk egin ditzakete, bereziki, hezkuntzari, kulturari, emakumearen sustapenari, etxebizitzari, osasunari eta ingurumena babesteari buruzkoak. Ilde horretan, toki-administrazioaren garrantzia argia da, udalei esku hartzeko aragintzako esparrua uzten baitzaie, udalek jarduerak bultzatzen, bai eta generoaren inguruan herritarren beharrak eta itxaropenak betetzen laguntzen duten zerbitzuak eskaini ditzaten ere, horren ondorioz beste administrazio publiko batzuen eskumenak galtzeko edo oztopatzeko inolako arriskurik egon gabe.

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.

Lege honen baitan argi eta garbi zehazten dira zein diren, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, administrazio maila bakoitzak dituen eginkizunak, Autonomia Estatutuko 10.39 artikuluan, Lurralde Historikoen Legeko 6 eta 7 c) 2. artikuluetan, zein Estatutuan (9.2 artikulua) eta Erkidegoko arauetan (Europar Batasunaren Ituneko 3.02 artikulua) ezarritakoak dakartzaten eskumenetatik abiatuta; izan ere, aipatutako lege eta arauak betebeharrak bi ezartzen dizkiete herri aginteei: bat, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna eta erreala izateko baldintzak bultzatu eta oztopoak eraistea, eta, bestea, berdintasuna sustatzea herri-aginteen politika eta ekintza guztietan.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak honako zeregin hauek ezarri dizkio herri-administrazioari:

- Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitu eta sortzea, genero-ikuspegia txertatzeko.
- Ekintza positiboko neurriak betetzea.
- Programak egitea, Jaurilaritzaren plangintza orokorraren esparruaren baitan eta Foru Aldundiek egiten dituzten programen esparruaren baitan.
- Estatistikak egokitu eta eguneratzea, horien bitartez toki-erakundearen eskumenekoak diren eremu guztietan emakumeek eta gizonek bizi dituzten ezberdintasun egoerak ezagutu ahal izateko.
- Tokian tokiko eremuan, emakume eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea.
- Emakumeen eta gizonen ezberdintasun egoerari buruz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriak buruz sentsibilizazio-jarduerak egitea.
- Toki-araudia nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzeko, emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera.

- Herritarrei, eta batez ere emakumeei, informazioa eta orientazioa ematea emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten baliabideei eta programei buruz, bai eta bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeei oinarritzko gizarte-eskubideetarako irisgarritasuna bermatzeko zuzendurik dauden programa eta zerbitzuei ere.
- Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko gizarte-eskubideetarako irisgarritasuna izan dezaten programak osatzea edo zerbitzuak ematea, zerbitzuon izaera dela-eta udal mailan eman beharrekoak direnean.
- Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea helburu duten baliabide eta zerbitzu sozio-komunitarioak ezartzea, beren izaera dela-eta udal mailan eskaini beharrekoak direnean.
- Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta parte-hartze eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek tokiko eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesaten laguntzen badute.
- Tokiko eremuan sexuaren zioz gertatzen diren bereizkeria egoerei antzematea, eta egoera horiek errotik desagerrarazteko neurriak hartzea.
- Bakoitzari bere eskumenen eremuan agindu dakioken beste edozein eginkizun betetzea.

EAEko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako V. Plana

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planak frogatzen duenez, 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, funtsezko aurreapausoa da berdintasun-politiken esparruan. Izan ere, arautu egiten du EAEko herri-administrazioaren jarduna, eta, hala dagokionean, erakunde pribatuena, berdintasunaren printzipio juridiko unibertsalean, bai tratu bera lortzeko dagokionez, bai eta aukera-berdintasunari dagokionez ere.

EAEko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako V. Plana egiteari eta egituratzeari dagokionez, Legean oinarritzko lau eginkizun zehaztu dira:

1. Lehen eginkizuna: Plana gauzatzean botere publikoen jarduera arautu behar duten oinarritzko printzipioak ezartzea (Legearen Atariko Titulua).
2. Bigarren eginkizuna: EAEko botereen eta herri-administrazioen jardunean genero-ikuspegia txertatzeko neurri sorta arautzea. (I. eta II. titulua)
3. Hirugarren eginkizuna: eginkizun eratzailea, hots, esku-hartze arloetan berdintasuna sustatzeko neurriak ezartzea (III. titulua).
4. Laugarren eginkizuna: oinarritzko edukiak definitzea.

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa,

2007ko martxoaren 23ko BOEn argitaratutako Legea, batetik, honako premisa honetan oinarritzen da: *"emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna giza-eskubideei buruzko nazio-arteko hainbat testutan onartutako printzipio juridiko unibertsala da"*. Bestalde, Legearen oinarritzko beste premisa baten arabera, legearen aurrean berdintasun formal erabatekoa onartzea funtsezkoa da, eta hobetu egin behar da araugintza-aren bidez. Araugintza hori dela medio, *"oraindik ere geratzen diren sexuagatiko diskriminazio agerpen guztiei aurre egin behar zaie, diskriminazioa zuzena nahiz zeharkakoa izan, gizonetzkoen eta emakumezkoen benetako berdintasuna bul-tzatzeke, eta hori lortzea eragozten duten oztupoak eta gizar-te estereotipoak mugiaraziz"*.

Besteak beste, Legea honako funtsezko printzipio hauetan oinarritzen da: *"ekintza positiboa"*, *"ordezkaritza orekatua"* eta *"zeharkakotasuna"*.

21.1 artikulua adierazten duenez, *"bere eskumenak betetze-an toki-erakundeek berdintasunerako eskubidea gain hartuko dute, eta gainerako herri-administrazioekin lankidetzan aritu-ko dira horretarako"*. Horrenbestez, 3/2007 Legeak tokian tokiko administrazioei dagozkien eskumenetara garamatza, hots, apirilaren 2ko 7/1985 Legean (toki-araubidearen oina-riak arautzen dituen) orokorrean adierazten direnetara, eta EAEko udalerriei dagokienez, zehazki 4/2005 Legean, otsaila-ren 18koan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoan adierazten direnetara.

Tokiko bizimoduan emakumeen eta gizonen berdintasunerako Europako Gutuna.

Europako Udalerrien eta Eskualdeen Kontseiluak eta bere bazkideek sustatu dute, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako 5. Ekintza Egitasmo Bateratuaren esparruan. *"Europako tokian tokiko eta eskualdeko gobernuentzako da. Izan ere, sinatzeraz, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren inguruko jarrera publikoa hartzeraz eta gutunean zehaztutako konpromisoak euren lurraldean ezartzera gonbidatzen ditu".*

EUDEL (Euskadiko Udalen Elkarte) proiektuko bazkideetako bat da, eta gero eta udal gehiagok sinatzen dute gutuna. Gutuna izenpetzen duten udalek konpromisoa hartzen dute bi urtean berdintasunerako plana egin eta gauzatzeko. Planak era parte-hartzailean eginga egon behar du, ebaluazio-irizpideen arabera.

Gainera, plana abian jartzeko behar adina baliabide izan behar dute udalek. Europako Gutunak tokian tokiko eta eskualdeko agintariak honela hartzen ditu: *"esku hartzeko maila egokienak dira, desberdintasunen iraupenari zein ugalketari aurre egiteko eta benetako berdintasuna eskaintzen duen gizartea sustatzeko".*

Arau horien oinarria ondoren zehaztuko diren Berdintasunerako Printzipioetan dago:
4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.

1. TRATU-BERDINTASUNA

Debeku da pertsonen sexuan oinarritzen den bereizkeria oro, zuzeneko zein zeharkakoa, edozein delarik ere hartarako erabilitako era.

Legearen ondoretarako:

a) Zuzeneko bereizkeria dago pertsona bat sexuaren zioz edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla eta; haurdun egonda edo ama izanda, esaterako; beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen denean. Delitu gisa izan dezakeen tipifikazioa ahaztu

gabe, laneko sexu-jazarpena sexuaren ziozko zuzeneko bereizkeriatzat jotzen da.

b) Zeharkako bereizkeria dago egintza juridiko, irizpide edo eginera batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo eginera hori ego-kia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilia justifikatzeko modukoa denean.

Euskal aginte publikoek ezin izango dute inolako diru-laguntza edo laguntzarik eman sexuaren ziozko bereizkeria eragiten duen edonolako jardueratarako. Sexuaren ziozko bereizkeria dela eta, administrazio-zehapena edo zigor penala jaso duten pertsona fisiko edo juridikoak ere egoera berean geratuko dira, dena delako zehapen edo zigorrak dirauen denboran.

Euskal herri-aginteez bermatu behar dute ezen bereizkeria-egoerak eragin ditzaketen beste inguruabar batzuk ere tarte-an direla eta, bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek nahiz emakume-taldeek benetan baliatzen dituztela beren oinarritzko eskubideak. Inguruabarrok honako hauek izan daitezke: arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, politikari edo bestelako gaiak buruzko iritzia, gutxiengo nazional baten kide izatea, ondarea, jaioterria, ezintasuna, adina, sexu-joera, edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial.

2. AUKERA-BERDINTASUNA

Euskal herri-aginteez neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonen eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak eta kulturalak, eta arauetan aitortu lekizkiekeen gainerako oinarritzko eskubideak, aukera berdinekin baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta etekin ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea barne. Lege honen ondoretarako, aukera-berdintasunaz ari garela, esan beharra dago agintea eta baliabide eta gizarte-onura eta onura ekonomikoak eskuratzeko abiagune edo hasierako baldintzak ez ezik, horiek guztiak gauzatzeko eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzez ere ari garela.

Era berean, euskal herri-aginteeek bermatu egin beharko dute ez dela oztoporik egongo lege honetan aipatzen diren eskubideak gauzatzeko eta arautzen diren baliabideak eskuratzeko; izan ere, abenduaren 4ko 20/1997 Legean oztopo horiek bertan behera uztea zehazten baita (Irisgarritasuna Sustatzen du lege horrek).

3. ANIZTASUNA ETA EZBERDINTASUNA ERRESPETATZEA

Herri-aginteeek beharrezko diren neurri guztiak abiarazi behar dituzte sexuen berdintasunerako prozesuak errespetatu daitezen bai gizonen eta emakumeen artean biologiari, bizi-baldintzei, jomugei eta beharrezko dagoen ezberdintasunak eta aniztasuna, bai emakumeen eta gizonen kolektiboaren euren barruan dauden ezberdintasunak eta aniztasuna ere.

4. GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA

Euskal herri-aginteeek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.

Lege honen ondoretarako, honako hau da “Genero-ikuspegia txertatzea”: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrezko ezberdinak modu sistematikoan kontuan hartzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta ekintza zehatzak txertatzea.

5. EKINTZA POSITIBOA

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzea sustatze aldera, herri-aginteeek denboran ondo mugatutako berriazko neurriak abiarazi behar dituzte, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.

6. SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA

Euskal aginte publikoek sexuaren arabeko rol sozial eta estereotipo batzuk desagerraraztea sustatu behar dute, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira eta horien arabera emakumeei etxeko eremuaren ardura eta gizonei eremu publikoaren ardura izendatzen baitzaizkie, eta horrek, gainera, balorazio eta aitorpen ekonomiko eta sozial oso ezberdina eragiten du.

7. ORDEZKARITZA OREKATUA

Euskal aginte publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lor dadin erabakiak hartzeko eremu guztietan. Lege honen ondoretarako, kide anitzeko administrazio-organismoetan ordezkaritza orekatutzat joko da, hain zuzen, sexu biek gutxienez % 40ko ordezkaritza dutenean.

2.

METODOLOGIA

Berdintasunerako Batzorde Mistoak parte hartu du Portugaleteko Udalaren Berdintasunerako Plana egokitzen. Batzordea 2000. urtean sortu zen, eta modu aktiboan egin du lan, modu zehatzean parte hartuz, hiru lan-saiotan.

Saio horietan «*Portugaleteko gizonen eta emakumeen egoerari buruzko diagnostikoa*» dokumentuan aipatutako indarguneak eta hobetzeko arloak landu dira, bai eta II. Planaren indarraldian egindako lanaren balorazio-prozesuan aipatutakoak ere, teknikoki prozesua babestu duen Aholkularitza enpresa espezializatuak, MURGIBek, proposatutako helburu eta lan-ildoei jarraiki. Batzordeak jarduerak proposatu, helburuak lehenetsi eta erantzukizunak zehaztu ditu.

Halaber, Planaren talde arduradunarekin zenbait bilera egin dira lan-ildoak eta plana gerora kudeatu ahal izateko aspektu batzuk zehazteko (egiturak, baliabideak, aurrekontua, etab.). Labur esanda, prozesu parte-hartzailea zabaldu da Udal sailerako politikari eta teknikariek, baita Batzorde Mistokoa dau den erakunde, gizarte-eragile eta elkarteetako ordezkariak ere. Azkenik, plana jendaurrean jarri eta EMAKUNDEra bidali da, onarpen-txostena egin dezan, otsailaren 18ko 4/2005 Legean ezarritakoari jarraiki. 2011ko apirilaren 28an onartu da.

MURGIBek jarduera-programa egituratua egin du, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren honako printzipio eta lan-ildoetatik abiatuta:

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza:

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak, otsailaren 18koak, ezarritakoa betetzeari eta garatzeari dago-kionez, generoaren zeharkakotasuna gauzatzera bideratutako oinarritzko alderdiak biltzea esan nahi du kontzeptu horrek.

4/2005 Legeak, printzipio orokorretan, promulgatzen du bote-re publikoek egiten dituzten politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia barne hartu behar dutela, emakume eta gizonen arteko ezberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko (3. artikulua).

Emakumeen ahalduntzea eta balioen aldaketa:

Jarduera-ildo horrek emakumeen bizimoduari eragiten dioten baliabideen eta erabakien gainean autoritatea eta boterea areagotzea sustatzea dakar.

Emakumeak banaka nahiz taldean jabetzeko prozesuari buruz ari gara, zeinaren bitartez erabakiak hartzeko prozesuetan parte-hartzea areagotuko den, boterera iritea ahalbidetuko duen, eta eragina izateko ahalmenean ondorio izango duen.

Gizarte-antolakuntza erantzukidea:

Gizarte-antolakuntza erakuntzukideak bizimodu pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzea erraztea esan nahi du, eta, horretarako, etxeko lanetan gizonak baterako erantzukizuna edukitzea, enpleguaren egiturak bizitza pertsonalaren eta familiararen beharrei egokitzea eta zerbitzu sozio-komunitarioak egokitzea sustatzea.

Emakumeen aurkako indarkeria:

Ildo estrategiko horrek epe laburrean eragina izan nahi du, bik-timen babes eta arreta osorako neurriak eta baliabideak eratu-ta. Gainera, emakumeen aurkako indarkeria mota ezberdinak emakumeen eta gizonen desberdintasunetik eratorritako gizar-te-arazo gisa ikusarazten dituzten sensibilizazioko eta preben-tzioko jarduerak ere lehenetsi behar dira, pixkanaka horiek murriztu, eta azkenean, guztiz desagerrarazteko.

3.

DIAGNOSTIKOAREN FASEAN HAUTEMANDAKO INDARGUNEAK ETA HOBETZEKO ARLOAK

- Udalak berdintasuna sustatzeko azken urtetan egin duen lanari esker, hauteman da Portugaleteko Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Planek hiritarren erantzun ona izan dutela. Hiritarren parte-hartze altua izan da, besteak beste, urteotan egindako berdintasunerako hamar udal jardunaldietan eta Berdintasun sailak antolatutako tailer eta ikastaroetan. Horrek guztiak berdintasuna ikusteko eta harekin konpromisoa hartzeko bermea ematen du, gaiarekiko sentsibilizatuta dauden hiritarren sare on baten bidez.

- Berdintasunerako Batzorde Mistoa 2000. urtean sortu zen, eta hiritarrek parte hartzen duten organoa da, Berdintasunerako Planaren koordinaziorako eta segimendurako espazioa. Horren adibide da 2007ko apirilean planaren funtzionamendurako erregelamendua onartu izana; hiru puntu azpimarratu behar dira ildo honetan: parte-hartzerako prozesuak, osaketa eta barietatea.

- Berdintasunerako Batzorde Misto bat izateko, udalerrian lan egiten duten elkarte eta erakunde ugari koordinatu behar dira, baita sindikatuen eta Udalaren parte-hartzea ere. Hau da, Batzorde Mistoa organo plural bat da.

- Batzorde honetan hauteman da alor guztietako teknikariek ez dutela behar adina parte hartu; horregatik, uste da estrategiak bilatu behar direla, erregelamendua bete ahal dadin.

- Generoaren zeharkakotasuna intentsitate handiagoaz sustatu eta genero-ikuspegiaren barne hartu behar dela hauteman da. Horretarako, udaleko sailetako teknikarien artean koordinatutako lana areagotu beharko da.

- Udaleko langileen sentsibilizazioa eta trebakuntza hobetu behar da, Udalaren Trebakuntza Planaren barruan, genero-berdintasunaren arloko ikastaroak prestatuz.

- Behargintzak eta Lanbidek udalerrian eskaintzen dituzten zerbitzuak ez direnez kualifikazio baxuko emakumezkoentzat, arrazoiak ezagutu eta estrategiak bilatu beharko lirateke egoera hau hobetzeko ¹.

- Uste da egokia dela emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko jarduerak abian jartzea kultura eta jai sailean, hezkuntzan, gazteria arloan, etab. (ikastaroak, tailerrak, ipuin-kontalariak, etab.).

- Tokiko kirolaren inguruko azterketa bat dago, genero-ikuspegia aintzat hartzen duena, baita jarduera-plan bat ere, azken hau hobetzeko. Etorkizuneko Planak eremu horretan hasitako bideari jarraipena emango dio.

- Garrantzitsua da osasunaren sentsibilizazio-, prebentzio- eta sustatze-ikuspuntutik lan egitea, besteak beste kanpainak antolatuz eta liburuxkak argitaratuz nerabeen haurtzaroak prebenitzeko eremuan, sexualitate arduratsua sustatzerakoan, mutil eta nesken arrisku-jarrera alorrean (drogakiko, abiadura gehiegi hartzearekiko, sexualitatearekiko...).

1. Aspektu hau aldatu egin daitekeela ustea da, LANBIDE-EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUAK dituen eskumen berriak direla-eta.

- Ez da ezagutzen zein den aspektu osasun psikosozialen errealitatea, hala nola, osasunaren ohiturak hautematea, gaixotasunak, medikamendu-kontsumoa, eta beste droga batzuk, obesitatea eta anorexia, zaintzaileak, etab.
- Udalerrian azpikontratatura lan egiten dutenen lan-egoera sakonago ezagutu behar denez, barne-diagnostiko bat egitea komeni da.
- Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri izatearekin eta udaleko langileen lan-osasunarekin lotutako aspektuak gehiago ezagutu behar dira.
- Emakume eta Gizonen arteko berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legeari jarraiki, lanpostu publikoetan emakumeen okupazioa dibertsifikatzea gomendatzen da. Horretarako, adibidez, udal-kontratazioak egiterakoan kontuan hartu beharko litzateke emakume-langile gutxi dauden lanpostuetan, gaitasun bera izaki, emakumeei lehenetsuna emateko neurriak ipintzea.
- Haurrek denbora librean nola erabiltzen duten sakonago ezagutu nahi da, berdintasuneko jarrerak sustatzen dituzten jarduerak proposatzeko eta indarkeriazko jokabideak ekiditeko emakumeen aurkako indarkeriaren ikuspegitik.

- Boluntariotzan emakume askoz gehiago daudela hautematen denez, aspektu horretan gehiago sakondu ahal izango litzateke, emakumeek eta gizonek non eta nola parte hartzen duten jakiteko, gobernuko organoetan batzuk eta besteak zein egoeratan dauden ezagutzeko, kausak, ondorioak, etab.

- Hiriaren errealitatearen diagnostiko bat burutu da, genero-ikuspegia aintzat hartuta. Garrantzitsua da hasitako lanarekin jarraitzea eta jarduera-ildo berriak bilatzea hiri-gintza-eremuan genero-ikuspegia barneratzeko.

- Besteak beste, segurtasuna eta irisgarritasuna bezalako aspektuei buruz hiritarrek egindako kexak eta iradokizunak kanalizatzeko eta horiei erantzuna emateko mekanismoak mantentzea garrantzitsua dela ikusi da.

- Emakumeen aurkako indarkeria aski landu da II. Planean. Horrelako indarkeria-moten prebentzioa eta emakume-biktimen arreta sakontzen eta hobetzen jarraitu behar da.

4.

PLANAREN EZAUGARRIAK

Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako Portugaletako Udalaren III. Planak honako ezaugarri hauek ditu:

- **4 urteko indarraldia du:** 2011-2014 aldirako egin da.

- Aurretiazko diagnostikoarekin alderatuta, **era parte-hartzailean egin da**, aurreko Planeko datuak eguneratuta eta ebaluatuta, eta udaleko pertsonen eta berdintasunerako Batzorde Mistoaren parte-hartze aktiboa ari begira.

- Aipatu plana koordinatzeko eta sustatzeko arduraduna **Gizarte Ongizate saila da**.

- **Plan ireki eta malgua da**, eta urteko plan operatiboak definitu gabe gelditu dira.

- **Plan ebaluagarria da**, eta lortutako helburuak etengabe ebaluatzeko adierazleak hartzen ditu barne.

- Erantzukizuna duten Arloek eta Erakundeek aurreikusitako denboran eta erabilgarri dauden baliabideekin garatzeko **helburuak eta arlo bideragarriak** jasotzen ditu.

- Udalerriari dagokion tresna da, eta **politikarien, teknikarien eta herritarren konpromisoa** dakar.

5.

PLANA ABIARAZTEKO NEURRIAK

BERDINTASUNERAKO EGITURAK

Emakume eta gizonen arteko berdintasunerako 4/2005 Legearen 10. artikulua jasotzen duenaren arabera, foru eta tokiko administrazioek, auto-eraketarako euren eskumenen esparruan, egiturak egokitu behar dituzte administrazio horietako bakoitzean gutxienez erakunde, organo edo unitate administratibo bat egon dadin, bakoitzaren jarduerarako lurralde-organoetan emakume eta gizonen arteko berdintasunerako politikak bultzatzeaz, programatzeaz, ebaluatzeaz eta horiei buruz aholkatzeaz arduratzeko.

Sustapen- eta koordinazio-egiturak Portugaleteko udalerrian

Plan horren jarduera-programatik eratorritako helburuak eta ekintzak erdiesteko, beharrezkoa da berorren sustapeneko, jarraipeneko eta ebaluazioko egiturak izatea. Sustapenerako Egitura Gizarte Ongizate sailean dago, eta hiru pertsonen osatzen dute: politika-arduradun bat, beste arduradun tekniko bat eta Berdintasun-teknikari bat lanaldi osoarekin.

Berdintasun-teknikariaren zereginak honako hauek dira:

- a) Berdintasunaren alorrean programak eta plangintzak diseinatzea, bai eta horiei dagozkien jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak ere.
- b) Ekintza positiboko berariazko neurriak diseinatzea eta sustatzea.
- c) Bakoitzak bere administrazioaren politika, programa eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzeko sustapen-lana bultzatzea, maila guztietan eta fase guztietan.
- d) Bakoitzak bere administrazioari sailei eta beren mende-an dauden gainerako erakunde eta organoei emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz aholkularitza ematea eta lankidetzan aritzea.

e) Bakoitzari dagokion lurralde-eremuan bizi diren herritarrentzat sentsibilizazio-jarduerak egitea emakumeen eta gizonen ezberdintasun-egoeraz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriez jabe daitezen, bereizkeria anizkoitzeko egoerak aintzat hartuta.

f) Bakoitzak bere administrazioan berariazko programak edo zerbitzuak egokitzeko eta sortzeko proposamenak eta sustapen-lana egitea, bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko gizarte-eskubideak izango dituztela bermatzeko.

g) Emakumeei eta gizonei bizimodu pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzen laguntzeko gizarte-baliabideak eta zerbitzuak sortu eta egokitu daitezen proposamenak eta sustapen-lana egitea.

h) Bakoitzaren lurralde-eremuan gertatzen diren bereizkeria-egoerei antzematea, eta egoera horiek errotik desagerrarazteko neurriak diseinatzea eta sustatzea.

i) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta parte-hartze eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.

j) Bakoitzaren administrazioari atxikitako langileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituzten trebakuntza-beharrizanak diagnostikatzea, eta kasu bakoitzean behar den trebakuntza mota eta trebakuntza hori jasotzeko irizpideak eta lehentasunak proposatzea.

k) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan esku-menak dituzten erakunde, organo eta unitateekin, eta, bereziki, EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundearekin solaskidetzatza izatea.

l) Lege honetan jasotzen den edo beren eskumen-eremuan agindu dakizkiekeen beste edozein eginkizun betetzea.

Bestalde, Berdintasun Planaren Koordinazio- eta Segimendu-egitura Berdintasunerako Batzorde Mistoak osatzen du, hau da, Portugaleteko Udaleko aholkularitza organo parte-hartzaileak; bertan lan egiten dute teknikariek, politikariek eta udalerriko gizarte-eragileen eta elkarteetako ordezkariak.

Berdintasunerako Batzorde Mistoak ondorengo **oinarrizko helburuak** ditu:

1. Ikerketak, txostenak eta proposamenak egitea gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-printzipioa eraginkorra izan dadin, bai bizitza pribatuan, bai publikoan, politikan zein ekonomian, kulturean, lanean, hezkuntzan eta Portugaleteko udalerriko gizartean.
2. Udalerriko politikek eta zerbitzuek emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatzen dutela zaintzea.
3. Emakumeen parte-hartzea erraztea, Portugaleteko udalerriko elkarte jakin batzuen bidez.
4. Emakumeen elkarteak sustatzea, emakumearen alorrekin zerikusia duten politika publikoetan barneratuz eta parte hartuz.
5. Portugaleteko emakumeen bizi-baldintzak eta egoera politikoa, soziala eta ekonomikoa indartzea.

Halaber, hauek dira **Batzordearen zereginak**:

1. Udalaren jarduera-planak egiterakoan eta jarraitzerakoan emakume eta gizonen arteko berdintasunerantz bultzatzea, baita aipatu planen helburuak Portugaleteko udalerrian betetzea ere.
2. Emakumeen aldeko berariazko zerbitzuak eman daitezzen sustatzea.
3. Emakumeek Portugaleteko udalerrian duten egoerari buruzko ikerketak egin eta zabal daitezen bultzatzea.
4. Emakumeen eskubideak modu eraginkorrean garatzen laguntzen duten udal-jarduerak ikertzea, sustatzea eta zabaltzea, eta bi sexuen berdintasun erreala eraginkorra zailtzen duten oztopoak desagerrarazteko aldaketak proposatzea.
5. Udaleko zinegotziek emakumeekin lotuta egiten dituzten jarduerak eta proiektuak koordinatzea.
6. Batetik, emakumeen elkarteak eta, bestetik, udaleko gaitan emakumeek parte har dezaten bultzatzea, horien interesak defendatzeko beharrezko informazioa, zabal-kundea, laguntza eta aholkularitza emanez.
7. Emakumeak bultzatzeko jarduerak egiten dituzten elkarte, erakunde eta instituzioen artean lankidetzak eta kooperazioa sustatzea.

8. Bereizkeria bizitzako arlo guztietan desagerrarazten laguntzen duten emakumeen arretarako jarduerak eta programak proposatzea eta sustatzea.

9. Sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak egiten laguntzea, emakumeen bizi-kalitatea hobetzen laguntzen duten aspektu guztietan.

10. Berdintasun Batzorde Mistoan ordezkatura ez dauden pertsona eta kolektiboen ekimenak eta iradokizunak jaso eta kanalizatzea.

11. Emakumeekin eta hauen arazoekin lotuta, gizarte-ongizaterako arreta eta sustapena hobetzeko eska lekiz-kioken beste edozein funtzio.

Azkenik, Udalak udalen arteko BERDINSAREA koordinazio-egituraren parte hartzen du, Berdintasunaren aldeko eta Indarkeriaren aurkako Euskal Udalen Sarean; gainera, bertan jarraituko duela aurreikusten da.

PLANA KUDEATZEKO ERREMINTAK

Programaziorako, jarraipenerako eta ebaluaziorako mekanismoak

III. plan honen programaziorako, Urteko Programa Operatiboak egingo dira aurreko ekitaldiko azken hiruhilekoan. Urteko Plan Operatibo horiek GIZARTE EKINTZAREN BATZORDEAK onartuko ditu, eta hauek barne hartuko dituzte:

- Helburuak, ekintzak, abiapuntua, iguripenak, egin beharreko jarduerak, inplikaturako pertsonak eta erakundeak, egutegia, aurrekontua eta ebaluaziorako adierazleak kon-tuan hartuko dituzten lan-planak egingo dira.
- Programa Operatibo bakoitzerako aurrekontu orokor bat.

Berdintasun Planen jarraipena kudeaketaren atal garrantzitsua da. Portugaletako Udalean, Plana Sustapen-egituraren bidez jarraituko da.

III. Plana indarrean jartzen denean, ebaluazio-sistema bat era-tuko da. Aldi berean, sistemak ebaluaziorako aurreikusi diren prozesuak, baliabideak eta adierazleak izango ditu, eta 2011. urtean jarriko da abian.

Aurrekontua

Hurrengo 4 urtetarako, berdintasunerako III. plana burutzeko urtero 44.000 euro emango direla aurreikusi da.

Plan hau indarrean dagoen gainerako urteetarako, aurrekon-tua mantendu edota hobetu egingo da, eta aurreko urteko azken hilabeteetan ezarriko da.

6.

JARDUERA-PLANA



Planaren Arloak kontuan hartuta, 2011-2014 aldian egingo diren helburuak eta ekintzak landuko dira atal honetan.

Helburuek aldarazi nahi den gizartearen errealitatea definitzen dute; lehentasuna zer egitekorri eman behar zaion finkatzen dute eta, proposatutako adierazleen eta ondorengo ebaluazioen bidez, lortutako emaitzak zehazten dituzte. III. Plan honetan arlo bakoitzerako helburuak zehaztuko dira, eta horietako bakoitzean gauzatu beharreko ekintzak hartuko dira kontuan, EAEko V. Berdintasun Planean jasotzen diren ekintza-multzoetan taldekatuta:

ARLOAK	HELBURUAK	EKINTZAK
EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO GOBERNANTZA	5	21
EMAKUMEEN AHALDUNTZEA ETA BALIOEN ALDAKETA	6	21
GIZARTE-ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA	2	6
EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA	3	11
GUZTIRA	16	59

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO GOBERNANTZA

G1. HELBURUA:

Barneko eta kanpoko komunikazio berdinkidea sustatzea eta hobetzea.

Ekintzak:

- G1.1. Berdintasun saileko Komunikazio Plana sortzea. **2011**
- G1.2. III. Berdintasun Plana Udal barnean hedatzea. **2011**
- G1.3. III. Berdintasun Plana herrian hedatzea. **2011**
- G1.4. Portuigualdad webgunea egokitzea, Berdintasun saileko komunikazio-plataforma gisa. **2011-2014**
- G1.5. Noizbehinka, III. planean egindako aurrerapausoei buruzko informazioa helaraztea udal-langileei. **2011-2014**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Gizarte-ongizatea, Berdintasuna.

Adierazleak:

- Berdintasun saileko komunikazio-plana.
- Berdintasunerako Planean egindako barne-hedapenen kopurua (bitartekoak)
- Portuigualdad webgunean egindako aldaketa-kopurua.
- Planari buruz langileei aldzika bidalitako informazio-kopurua, motaren arabera.

G2. HELBURUA:

Genero-ikuspegia udal-arloetako eguneroko lanean txerta dadin sustatzea.

Ekintzak:

G2.1. Genero-ikuspegia udal-kudeaketan txertatzeko gida bat prestatzea, jarraibide orokorrekin (langileen kudeaketa, araudia, kontratazioa, aurrekontua, komunikazioa, etab.), eta arlo bakoitzerako espezifikoekin (kultura, gizarte-ongizatea, hirigintza, etab.). **2011**.

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Udaleko sail guztiek.

Adierazleak:

- Genero-ikuspegia udalaren kudeaketan txertatzeko gida.
- Genero-ikuspegia udalaren kudeaketan txertatzeko gida egiteko prozesuan sentsibilizatutako emakume eta gizon kopurua, lanpostuaren arabera.
- Genero-ikuspegia udalaren kudeaketan txertatzeko gidak duen erabilpen-maila, udal-langileen ustetan.

G3. HELBURUA:

Udal-langileak berdintasun-mailan gaitzea, udal-kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea ahalbidetuko duen jakintza praktikoa nahikoa dutela bermatzeko.

Ekintzak:

G3.1. Udaleko langileen eta kargu politikoen Prestakuntza Planean berdintasunaren inguruko prestakuntza ematea, emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 17. artikuluan ezartzen den moduan. **2011-2014**

G3.2. Institutuzio eta erakunde ezberdinek, publikoek nahiz pribatuek, berdintasun arloan antolatutako ekitaldi, biltzar, jardunaldiak, etab. hedatzea. **2011-2014**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Promozioa eta enplegua.

Adierazleak:

- Berdintasun arloan eskaintako ikastaro kopurua eta mota, urtearen arabera.
- Berdintasun arloari buruzko ikastaroetara bertaratutako emakume eta gizon kopurua, lanpostuaren arabera.
- Berdintasun arloan egindako ekitaldi, biltzar, jardunaldi, eta abarren hedakuntza (bitartekoak).

G4. HELBURUA:

Udal-langileen politika genero-ikuspegitik kudeatzea.

Ekintzak:

G4.1. Udaleko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko barne-diagnostikoa egitea (langile funtzionarioak, bitarteko funtzionarioak, azpi-kontratazioak, enpresak, etab.). **2012**.

G4.2. Ekintza positiboak egitea Udalean emakume eta gizon ordezkari gutxi duten lanpostuak betetzeko, emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.4. a) artikuluan ezartzen den moduan. **2011-2014**

G4.3. Emakumeek eta gizonen berdintasunari buruzko balorazio-batzordeetan (sariak, hautaketa-epaimahaietan...), emakume eta gizonen arteko Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.4. b); 5., 6., 7. eta 8. artikuluan ezartzen den moduan. **2011-2014**

G4.4. Noizean behin udaleko argitalpen, baldintza-xedapen eta enplegu-eskaintza guztiak berrikustea eta aldatzea genero-ikuspegia aintzat hartuta. **2011-2014**

G4.5. Emakume eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten gaiak oposaketetako gaien artean barne hartzen jarraitzea, emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 17.4. artikuluan ezartzen den moduan. **2011-2014**

G4.6. Udalaren diru-laguntzen araudietan genero-ikuspegia txertatzea, erakunde lizitatzailerik (enpresek) emakumeen eta gizonen berdintasunera bideratutako politika eta jardueren garapenean izan duten ibilbidea aintzatetsita. **2011-2014**

G4.7. Bizimodu pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzeko neurriak noizbehinka hedatzea udal-langileen artean, bereziki aipatuz eta gizonak horiek baliatzera animatuta. **2011-2014**

G4.8. Emakume eta gizonentzako proba espezifikoak egiten jarraitzea urteko azterketa medikoetan (kontuan izan behar dira adinak: menopausia, prostata, anemiak, etab. lan-arriskuak lanpostuaren arabera eta arrisku psikosozialak) **2011-2014**

G4.9. Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko ordutegi malguen neurriak bultzatu. **2011-2014**

G.4.10 Telelanean esperientzia piloto bat jarri martxan. **2012-2014**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Alkatetza; Idazkaritza; Barne Erregimena eta Hiritar Segurtasun saila.

Adierazleak:

- Emakumeek eta gizonak Udalean duten egoerari buruzko barne-diagnostikoa.
- Egindako ekintza positibo kopurua lanpostuaren arabera (urtekoa).
- Balorazio-batzordeen osaera sexuaren arabera (urtekoa).
- Genero-ikuspegia aintzat hartuta berrikusitako argitalpen, baldintza-xedapen eta enplegu-eskaintza kopurua (urtekoa).
- Oposaketetan genero-berdintasunaren politikekin zerikusia duten gai-zerrenda kopurua eta mota.
- Udalaren diru-laguntzen araudien kopurua eta mota, erakunde lizitatzailerik (enpresek) emakumeen eta gizonen berdintasunera bideratutako politika eta jardueren garapenean izan duten ibilbidea aintzatetsita.
- Udaleko gizonak baliatu dituzten bateragarritasun-neurrien hedapena egin da (kopurua, mota eta erabilitako bitartekoa).
- Emakume eta gizonentzako proba espezifiko motak, sexuaren arabera.
- Garatutako ordutegi malguen neurriak.
- Telelanean esperientzia pilotoa martxan jarrita.

G5. HELBURUA:

Genero-ikuspegia txertatzen duten udal-araudiak izatea.

Ekintzak:

G5.1. Udal-ordenantzak berrikustea eta aldatzea genero-ikuspegia aintzat hartuta. **2012**

G5.2. Udaleko araudi berria definitzen den bakoitzean genero-inpaktuari buruzko aurretiazko txostena egitea. **2011-2014**

G5.3. Beharrezkoa denean araudia txosten horri doitzea. **2011-2014**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Alkatetza; Idazkaritza; Barne Erregimena eta Hiritar Segurtasun saila.

Adierazleak:

- Udal-ordenantzen berrikuspena.
- Ordenantzetan genero-ikuspegiari dagokionez egindako moldaketen kopurua eta mota.
- Genero-inpaktuari buruz egindako txosten kopurua, araudi motaren arabera.
- Araudi motaren arabera egindako genero-inpaktuari buruzko txosten kopuruaren ondorioz egindako egokitza-pen kopurua.

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA ETA BALIOEN ALDAKETA

*PROGRAMA:**PERTSONEN AUTONOMIA ETA BALIOEN ALDAKETA***E1. HELBURUA:**

Autonomiaren garapena eta generoaz jabetzea erraztea.

Ekintzak:

E1.1. Ahalduntze-ikasgela bat abian jartzea, udalerriko emakumeentzako prestakuntza-jarduerak antola ditzan.

2011

E1.2. Ekonomikoki behartsuak eta baztertzeko arrisku-egoeran dauden emakumeentzako lanerako prestakuntza-programetan Ahalduntzearekin zerikusia duten aspektuak lantzea. **2012**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Kultura eta Jaiak; Hezkuntza eta Gazteria; Batzorde Mistoa.

Adierazleak:

- Ahalduntzerako ikasgela.
- Ekonomikoki behartsuak eta baztertzeko arrisku-egoeran dauden emakumeentzako lanerako prestakuntza-programetan ahalduntzearekin zerikusia duten eduki kopurua.

E2. HELBURUA:

Balioen aldaketa sustatzea, sexuaren araberako gizarte-rolak eta estereotipoak ezabatuta.

Ekintzak:

E2.1. Haurrek denbora libre nola erabiltzen duten aztertzen duen ikerketa bat egitea, genero-ikuspegia aintzat hartuta. **2011**

E2.2. Begiraleek neska-mutilekin egindako ekintzetan genero-ikuspegia txertatzeko jarduera-plana egitea. **2011**

E2.3. Ipuin-kontalari, jolas eta ekintza ez-sexistak antolatzeari udalerriko neska-mutilentzat. **2011-2014**

E2.4. Nahi duten udalerriko ikastegietan hezkidetzara arloko esperientzia pilotua abian jartzea. **2012**

E2.5. Emakumeei eta gizonei zuzenduriko sentsibilizazio-ekintzak egitea osasuna sustatzeko, genero-ikuspegia txertatuta. **2011-2014**

E2.6. Osasun eta generoari buruzko ikerketa egitea, Portugaletako hiritarren osasun psikosozialari buruzko informazioa biltzen duena. **2013**

E2.7. Tokiko kirolaren errealitatea hobetzeko jarduera-plana abian jartzen jarraitzea, genero-ikuspegia aintzat hartuta. **2011-2014**

E2.8. Maskulinitasun berriei buruzko tailerrak abian jartzea. **2011-2014**

E2.9. Berdintasunaren aldeko gizon-taldea sor dadin bultzatzea. **2011-2014**

E2.10 Portugaletako gizonei zuzenduriko sentsibilizazioa berdintasun, emakumeen aurkako indarkeria eta erantzukidetasun arloetan. **2011-2014**

E2.11. Sentsibilizazio-kanpainak antolatzen jarraitzea data jakinetan, adibidez, martxoaren 8an, Emakumeen Nazioarteko Egunean, eta azaroaren 25ean, Emakumeen aurkako Indarkeriaren kontra borrokatzeko Nazioarteko Egunean. **2011-2014**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea; Drogamenpekotasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Batzorde Mistoa; osasun-zentroak; ikastegiak; Hezkuntza eta Gazteria saila; Kultura eta Jaiak saila; Kirolak; Aisialdi eta denbora librerako taldea; liburutegia; museoak.

Adierazleak:

- Haurrek denbora libre nola erabiltzen duten aztertzen duen ikerketa, genero-ikuspegia aintzat hartuta.
- Begiraleek neska-mutilekin egindako ekintzetan genero-ikuspegia txertatzeko jarduera-plana.
- Udalerriko neska-mutilentzako antolatutako ipuin-kontalari, jolas eta ekintza ez-sexista kopurua.
- Udalerriko ikastegietan hezkidetzaren arloko esperientzia pilotua.
- Osasuna sustatzeko, genero-ikuspegia txertatutako emakumei eta gizonei zuzenduriko sentsibilizazio-ekintza kopurua eta mota.
- Osasun eta generoari buruzko ikerketa, Portugaletako hiritarren osasun psikosozialari buruzko informazioa biltzen duena.
- Tokiko kirolaren errealitatea hobetzeko eta genero-ikuspegia aintzat hartzen duen jarduera-planaren jarduera kopurua eta mota.
- Maskulinitasun berriei buruz antolatutako tailer kopurua eta gizon kopurua (urtean).

- Berdintasunaren aldeko gizon-taldea sortzeko egindako jarduera kopurua eta mota.
- Berdintasun, emakumeen aurkako indarkeria eta erantzukidetasun arloetan Portugaletako gizonei zuzenduriko sentsibilizazio-ekintza kopurua eta mota.
- Martxoaren 8ko eta azaroaren 25eko ekintza kopurua eta mota.

PROGRAMA:

*BALIABIDE EKONOMIKO ETA SOZIALETARAKO
IRISGARritasuna eta kontrola*

E3. HELBURUA:

Emakumeen enplegurako irisgarritasuna, baldintzak, eta sustapen profesionala hobetzea.

Ekintzak:

E3.1. 35 eta 54 urte artean duten emakumeak laneratzeko jarduera-plana egitea, arreta berezia emanez bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumei. **2013**

E3.2. Portugaletako emakumeen lanbideari buruzko ikerketa bat egitea, kualifikazio baxua dutenei arreta berezia emanez eta lanbide-zerbitzuetara hurbiltzeko estrategiak bilatuz. **2011**

E3.3. Teknologia-eduki ugari duten puntako sektore tekniko lanpostuetan emakumeen presentzia sustatzea, horrelako enpresetan neska-mutilekin ate irekietako jardunaldiak eginez. **2014**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Lanbide-zerbitzuak; Batzorde Mistoa; Enplegua eta Trebakuntza.

Adierazleak:

- 35 eta 54 urte artean duten emakumeak laneratzeko jarduera-plana egin da, arreta berezia emanez bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeei.
- Portugaletako emakumeen lanbideari buruzko ikerketa bat egin da, kualifikazio baxua dutenei arreta berezia emanez eta lanbide-zerbitzuetara hurbiltzeko estrategiak bilatuz.
- Teknologia-eduki ugari duten puntako sektore tekniko-ko lanpostuetan emakumeen presentzia sustatzeko, horrelako enpresetan Portugaleteko neska-mutilekin ate irekietako jardunaldi kopurua.
- Antolatutako ate irekietako jardunaldietara joan den pertsona kopurua, sexu eta adinaren arabera.

E4. HELBURUA:

Pobrezia edota gizarte-bazterkeria egoeran edota horiek pairatzeko arriskuan dauden emakumeen egoera hobetzea.

Ekintzak:

E4.1. Pobrezia edota gizarte-bazterkeria egoeran edota horiek pairatzeko arriskuan dauden emakumeen lanbidea sustatzeko programak garatzea. **2012-2014**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Lanbide-zerbitzuak; Batzorde Mistoa eta Enplegua eta Trebakuntza.

Adierazleak:

- Pobrezia edota gizarte-bazterkeria egoeran edota horiek pairatzeko arriskuan dauden emakumeen lanbidea sustatzeko egindako jardueren kopurua eta mota.

E5. HELBURUA:

Gizarte-baliabideetarako irisgarritasuna hobetzea, bereizkeria anizkoitza egoerei arreta berezia eginda.

Ekintzak:

E5.1. Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek gizarte-baliabideetarako (etxebizitza, garraioa, kultura, osasuna, teknologia berriak) duten irisgarritasuna ezagutzeko ikerketa egitea. **2014**

E5.2. Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek gizarte-baliabideetarako duten irisgarritasuna hobetzeko jarduera-plan bat ezartzea. **2014**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Batzorde Mistoa.

Adierazleak:

- Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek gizarte-baliabideetarako duten irisgarritasuna ezagutzeko ikerketa.
- Jarduera-planean proposatutako jarduera kopurua eta mota.

PROGRAMA:
PROGRAMAZIO SOZIO-POLITIKOA ETA ERAGINA

E6. HELBURUA:

Emakumeen elkartegintza-mugimendua eta emakumeen parte-hartzea elkarre-egituran sustatzea.

Ekintzak:

E6.1. Portugaleteko elkarre-egituran hiritarren parte-hartzeari buruzko ikerketa egitea, genero-ikuspegia aintzat hartuta. **2012**

E6.2. Emakumeen artean elkartegintza-mugimendua eta elkarre-egituran parte-hartzea sustatzeko jarduera-plan bat ezartzea. **2012**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Boluntariotza; Batzorde Mistoa.

Adierazleak:

Portugaleteko elkarre-egituran hiritarren parte-hartzeari buruzko ikerketa, genero-ikuspegia aintzat hartuta. Jarduera-planean proposatutako jarduera kopurua eta mota.

GIZARTE-ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA

PROGRAMA:
ERANTZUKIDETASUNA ETA
DENBORAREN ERABILERA BERRIAK

OC1. HELBURUA:

Erantzukidetasuna eta zaintzaren etika sustatzea.

Ekintzak:

OC1.1. Denboraren erabilerari eta etxeko lanetan eta zaintzan erantzukidetasuna izateari buruzko diagnostiko bat egitea. **2013**

OC1.2. Erantzukidetasunaren aste bat antolatzea urtero. **2013-2014**

OC1.3. Berdintasunaren aldeko jarduera eredugarriak garatzea kargu politikoen edo gizartean ospea dutenen artean. **2013**

OC1.4. Lan-trukearen tailerrak mantentzea. **2011-2014**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Enplegua eta Gazteria; Batzorde Mistoa.

Adierazleak:

- Denboraren erabilerari eta etxeko lanetan eta zaintzan erantzukidetasuna izateari buruzko diagnostikoa.
- Antolatutako erantzukidetasun astea (parte-hartzaile kopurua sexu eta adinaren arabera).
- Kargu politikoen edo gizartean ospea dutenen artean garatutako berdintasunaren aldeko jarduera eredugarrien kopurua eta mota.
- Lan-trukerako tailerrak (parte-hartzaile kopurua sexua-ren eta adinaren arabera).

PROGRAMA:
BATERAGARRITASUN ERANTZUKIDEA

OC2. HELBURUA:

Zerbitzuen ordutegien eskaintza eta malgutasuna handitzea.

Ekintzak:

OC2.1. Portugaleteko merkataritza mahaian eztabaida-talde bat abiaraztea, ordutegien eskaintza eta malgutasuna sustatzeko. **2013**

OC2.2. Portugaleteko zerbitzuen ordutegi-malgutasunari buruzko azterketa egitea (ikastegiak, osasun-zerbitzuak, udal-zerbitzuak, dendak, etab.). **2014**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Batzorde Mistoa; Merkataritza Mahaia.

Adierazleak:

- Merkataritza Mahaiko eztabaida-taldea, ordutegien eskaintza eta malgutasuna sustatzekoa.
- Eztabaida-taldeak proposatutako jarduera mota.
- Portugaleteko zerbitzuen ordutegi-malgutasunari buruzko azterketa.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

PROGRAMA:
SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

V1. HELBURUA:

Indarkeriarik gabeko portaera-ereduen garapena sustatzea.

Ekintzak:

V1.1. Azaroaren 25a, Emakumeen Kontrako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko egunaren urteroko ospakizunari eustea. **2011-2014**

V1.2. Portugaleteko eta EAEko emakumeen aurka egindako erasoen salaketa publikoak eta sistematikoak egiten jarraitzea. **2011-2014**

V1.3. Gazteentzako tailerrak prestatzea indarkeriazko portaerak eta sexistak prebenitzeko, eta tratu egokiak bultzatzeko. **2013-2014**

V1.4. Udalerriko gizonen parte-hartzea sustatzea emakumeen aurkako indarkeriaren sentsibilizazio- eta prebentzio-programetan. **2013-2014**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Batzorde Mistoa.

Adierazleak:

- Azaroaren 25a, Emakumeen Kontrako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko eguneko egitarauan dauden jarduerak kopurua eta mota (urtero).
- Portugaleteko eta EAEko emakumeen aurka egindako erasoen salaketa publiko eta sistematiko kopurua.
- Indarkeriazko jarrerak eta jarrera sexistak prebenitzeko, eta tratu egokiak bultzatzeko DBHko gazteentzat prestatutako tailer kopurua.

- Emakumeen aurkako indarkeriaren sentsibilizazio- eta prebentzio-programetan udalerriko gizonen parte-hartzea sustatzeko egindako jarduera kopurua eta mota.

V2. HELBURUA:

Emakumeen kontrako indarkeriazko portaeren prebentzioa hobetzea.

Ekintzak:

V2.1. Hiri-segurtasun arloan emakumeek egindako iradokizun eta kexak jasotzeko gunea sortzea, hautemandako urritasunak gero eta gehiago egokituz. **2011**

V2.2. Egindako segurtasun-mapak zabaltzeko kanpaina bat egitea hiritarrentzat. **2012**

V2.3. Prostituzioa helburua duen emakumeen eta nesken salerosketari buruzko sentsibilizazio eta zabalketa ekintzak bultzatu. **2013**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Batzorde Mistoa; Hirigintza.

Adierazleak:

- Hiri-segurtasun arloan emakumeek egindako iradokizun eta kexak jasotzeko gunea.
- Jasotako kexa kopurua.
- Artatutako kexa kopurua (aldatu da).
- Segurtasun-mapa zabaltzeko kanpaina (sentsibilizatutako pertsona kopurua, sexuaren arabera).
- Prostituzioa helburua duen emakumeen eta nesken salerosketari buruz antilatutako ekintzak (sentsibilizatutako pertsona kopurua, sexuaren arabera).

PROGRAMA: ARRETA

V3. HELBURUA:

Emakume biktimen babes eta arreta osoa bermatzea.

Ekintzak:

V3.1. Emakumeen aurkako indarkeria jasan duten emakumeentzako Udalaren Laguntza Sareko zerbitzuak garatzen jarraitzea. **2011-2014**

V3.2. Indarkeriaren biktima diren emakumeentzako Arreta Hobetzeko Tokiko Protokoloa abian jartzea. **2011-2014**

V3.3. Bizkaiko Foru Aldundiak eta Portugaleteko eta Bilboko ezker aldeko eta Bilbo handiko udalek indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateko zerbitzuen berri ematea liburuxketan, webgunean, etab. **2012**

V3.4. Emakumeen aurkako indarkeriari buruz trebakuntza-ekintzak egitea esku-hartzen duten langileentzat. **2011**

Sail arduradunak:

Gizarte-ongizatea Berdintasuna.

Esku hartzen duten sailak:

Batzorde Mistoa; Udaltzaingoa; Ertzaintza; Haurren Tokiko Mahaia; Osasun Zentroa.

Adierazleak:

- Emakumeen aurkako indarkeria jasan duten emakumeentzako Udalaren Laguntza Sareko zerbitzuak.
- Indarkeriaren biktima diren emakumeentzako Arreta Hobetzeko Tokiko Protokoloa.
- Tokiko protokoloaren barruan egindako jarduera kopurua eta mota.
- Indarkeriaren biktimak diren emakumeei arreta emateko baliabideak eta zerbitzuak (bitartekoak).
- Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza tokiko profesionalentzat.
- Genero-indarkeriari buruz trebakuntza jaso duten gizon eta emakume kopurua, lanpostuaren arabera.





7.

KRONOGRAMA

GOVERNANTZA

JARDUERAK

	2011	2012	2013	2014
G1.1. Berdintasun saileko Komunikazio Plana sortzea.				
G1.2. III. Berdintasun Plana barnean hedatzea.				
G1.3. III. Berdintasun Plana kanpoan hedatzea.				
G1.4. Portuigualdad webgunea egokitzea, berdintasun saileko komunikazio-plataforma gisa.				
G1.5. Noizbehinka, III. planean egindako aurrerapausei buruzko informazioa helaraztea udal-langileei.				
G2.1. Genero-ikuspegia udalaren kudeaketan txertatzeko gida egitea.				
G3.1. Udaleko langileen eta kargu politikoen Prestakuntza Planean berdintasunaren inguruko prestakuntza ematea.				
G3.2. Berdintasun arloan antolatutako ekitaldi, biltzar, jardunaldiak, etab. hedatzea.				
G4.1. Emakumeek eta gizonek Udalean duten egoerari buruzko barne-diagnostikoa egitea.				
G4.2. Ekintza positiboak egitea Udalean emakumeen eta gizonen ordezkaritza urria duten plazak betetzeko.				
G4.3. Balorazio-batzordeetan emakumeen eta gizonen parte-hartzea orekatua izatea (sariak, hautaketa-epaimahaia...).				
G4.4. Noizean behin udaleko argitalpen, baldintza-xedapen eta enplegu-eskaintza guztiak berrikustea eta aldatzea genero-ikuspegia aintzat hartuta.				
G4.5. Oposaketetako gai-zerrendetan emakumeen eta gizonen berdintasunarekin loturiko gaiak txertatzen jarraitzea.				
G4.6. Udalaren diru-laguntzen araudietan genero-ikuspegia txertatzea, erakunde lizitatzailerik (enpresek) emakumeen eta gizonen berdintasunera bideratutako jardueretan egindakoa aintzatetsita.				
G4.7. Bizimodu pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzeko noizbehinka neurriak hedatzea udal-langileen artean, bereziki aipatuz eta gizonak horiek baliatzera animatuta.				
G4.8. Emakume eta gizonentzako proba espezifikoa egiten jarraitzea urteko azterketa medikoetan.				
G4.9. Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko ordu-tegi malguen neurriak bultzatu.				
G.4.10 Telelanean esperientzia piloto bat jarri martxan.				
G5.1. Udal-ordenantzak berrikustea eta aldatzea genero-ikuspegia aintzat hartuta.				
G5.2. Udaleko araudi berria definitzen den bakoitzean genero-inpaktuari buruzko aurretiazko txostena egitea.				
G5.3. Beharrezkoa denean araudia txosten horri doitzea.				

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA ETA BALIOEN ALDAKETA

JARDUERAK

	2011	2012	2013	2014
E1.1. Ahalduztze-ikasgela bat abian jartzea, udalerriko emakumeentzat prestakuntza-jarduerak antola ditzan.				
E1.2. Ekonomikoki behartsuak eta baztertzeko arrisku-egoeran dauden emakumeentzako lanerako prestakuntza-programetan Ahalduztzearekin zerikusia duten aspektuak lantzea.				
E2.1. Haurrek denbora librean nola erabiltzen duten aztertzen duen ikerketa egitea, genero-ikuspegia aintzat hartuta.				
E2.2. Begiraleek neska-mutilekin egindako ekintzetan genero-ikuspegia txertatzeko jarduerak-plana egitea.				
E2.3. Ipuin-kontalari, jolas eta ekintza ez-sexistak antolatzea udalerriko neska-mutilentzat.				
E2.4. Nahi duten udalerriko ikastegietan hezkidetzak arloko esperientzia pilotua abian jartzea.				
E2.5. Emakumei eta gizonei zuzenduriko sentsibilizazio-ekintzak egitea osasuna sustatzeko, genero-ikuspegia txertatuta.				
E2.6. Osasun eta generoari buruzko ikerketa egitea, Portugaletako hiritarren osasun psikosozialari buruzko informazioa biltzen duena.				
E2.7. Tokiko kirolaren errealitatea hobetzeko jarduerak-plana abian jartzen jarraitzea genero-ikuspegia aintzat hartuta.				
E2.8. Maskulinotasun berriei buruzko tailerrak abian jartzea.				
E2.9. Berdintasunaren aldeko gizon-taldea sor dadin bultzatzea.				
E2.10 Portugaletako gizonei zuzenduriko sentsibilizazioa berdintasun, emakumeen aurkako indarkeria eta erantzukidetasun arloetan.				
E2.11. Sentsibilizazio-kanpainak antolatzen jarraitzea data jakinetan, adibidez, martxoaren 8an, Emakumeen Nazioarteko Egunean, eta azaroaren 25ean, Emakumeen aurkako Indarkeriaren kontra borrokatzeko Nazioarteko Egunean.				
E3.1. 35 eta 54 urte artean duten emakumeak laneratzeko jarduerak-plana egitea, arreta berezia emanez bereizkeria anizkoitzak jasaten duten emakumei.				
E3.2. Portugaletako emakumeen lanbideari buruzko ikerketa bat egitea, kualifikazio baxua dutenei arreta berezia emanez eta lanbide-zerbitzuetara hurbiltzeko estrategiak bilatuz.				
E3.3. Teknologia-eduki ugari duten puntako sektore teknikoko lanpostuetan emakumeen presentzia sustatzea, horrelako enpresetan neska-mutilekin ate irekietako jardunaldiak eginez.				
E4.1. Pobrezia edota gizarte-bazterkeria egoeran edota horiek pairatzeko arriskuan dauden emakumeen lanbidea sustatzeko programak garatzea.				
E5.1. Bereizkeria anizkoitzak jasaten duten emakumeek gizarte-baliabideetarako (etxebizitza, garraioa, kultura, osasuna, teknologia berriak) duten irisgarritasuna ezagutzeko ikerketa egitea.				
E5.2. Bereizkeria anizkoitzak jasaten duten emakumeek gizarte-baliabideetarako duten irisgarritasuna hobetzeko jarduerak-plan bat ezartzea.				

JARDUERAK

AHALDUNTZEA

- E6.1. Portugaleteko elkarte-egituraren hiritarren parte-hartzeari buruzko ikerketa egitea genero-ikuspegia aintzat hartuta.
- E6.2. Emakumeen artean elkartegintza-mugimendua eta elkarte-egituraren parte-hartzea sustatzeko jarduera-plan bat ezartzea.

ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA

- OC1.1. Denboraren erabilerrari eta etxeko lanetan eta zaintzan erantzukidetasuna izateari buruzko diagnostiko bat egitea.
- OC1.2. Erantzukidetasunaren aste bat antolatzea urtero.
- OC1.3. Berdintasunaren aldeko jarduera eredugarriak garatzea kargu politikoen edo gizartearen ospea dutenen artean.
- OC1.4. Lan-trukearen tailerrak mantentzea.
- OC2.1. Portugaleteko merkataritza mahaian eztabaida-talde bat abiaraztea, ordutegien eskaintza eta malgutasuna sustatzeko.
- OC2.2. Portugaleteko zerbitzuen ordutegi-malgutasunari buruzko azterketa egitea.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

- V1.1. Azaroaren 25a, Emakumeen Kontrako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko egunaren urteroko ospakizunari eustea.
- V1.2. Portugaleteko eta EAEko emakumeen aurka egindako erasoen salaketa publikoak eta sistematikoak egiten jarraitzea.
- V1.3. Gazteentzako tailerrak prestatzea indarkeriazko portaerak eta sexistak prebenitzeko, eta tratu egokiak bultzatzeko.
- V1.4. Udalerriko gizonen parte-hartzea sustatzea emakumeen aurkako indarkeriaren sentsibilizazio- eta prebentzio-programetan.
- V2.1. Hiri-segurtasun arloan emakumeek egindako iradokizun eta kexak jasotzeko gunea sortzea, hautemandako urritasunak gero eta gehiago egokituz.
- V2.2. Egindako segurtasun-mapak zabaltzeko kanpaina bat egitea hiritarrentzat.
- V2.3. Prostituzioa helburua duen emakumeen eta nesken salerosketari buruzko sentsibilizazio eta zabalketa ekintzak bultzatu.
- V3.1. Emakumeen aurkako indarkeria jasan duten emakumeentzako Udalaren Laguntza Sareko zerbitzuak garatzen jarraitzea.
- V3.2. Indarkeriaren biktima diren emakumeentzako Arreta Hobetzeko Tokiko Protokoloa abian jartzea.
- V3.3. Indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateko zerbitzuen berri ematea liburuxketan, webgunean, etab.
- V3.4. Emakumeen aurkako indarkeriari buruz trebakuntza-ekintzak egitea esku-hartzen duten langileentzat.

	2011	2012	2013	2014
E6.1. Portugaleteko elkarte-egituraren hiritarren parte-hartzeari buruzko ikerketa egitea genero-ikuspegia aintzat hartuta.				
E6.2. Emakumeen artean elkartegintza-mugimendua eta elkarte-egituraren parte-hartzea sustatzeko jarduera-plan bat ezartzea.				
OC1.1. Denboraren erabilerrari eta etxeko lanetan eta zaintzan erantzukidetasuna izateari buruzko diagnostiko bat egitea.				
OC1.2. Erantzukidetasunaren aste bat antolatzea urtero.				
OC1.3. Berdintasunaren aldeko jarduera eredugarriak garatzea kargu politikoen edo gizartearen ospea dutenen artean.				
OC1.4. Lan-trukearen tailerrak mantentzea.				
OC2.1. Portugaleteko merkataritza mahaian eztabaida-talde bat abiaraztea, ordutegien eskaintza eta malgutasuna sustatzeko.				
OC2.2. Portugaleteko zerbitzuen ordutegi-malgutasunari buruzko azterketa egitea.				
V1.1. Azaroaren 25a, Emakumeen Kontrako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko egunaren urteroko ospakizunari eustea.				
V1.2. Portugaleteko eta EAEko emakumeen aurka egindako erasoen salaketa publikoak eta sistematikoak egiten jarraitzea.				
V1.3. Gazteentzako tailerrak prestatzea indarkeriazko portaerak eta sexistak prebenitzeko, eta tratu egokiak bultzatzeko.				
V1.4. Udalerriko gizonen parte-hartzea sustatzea emakumeen aurkako indarkeriaren sentsibilizazio- eta prebentzio-programetan.				
V2.1. Hiri-segurtasun arloan emakumeek egindako iradokizun eta kexak jasotzeko gunea sortzea, hautemandako urritasunak gero eta gehiago egokituz.				
V2.2. Egindako segurtasun-mapak zabaltzeko kanpaina bat egitea hiritarrentzat.				
V2.3. Prostituzioa helburua duen emakumeen eta nesken salerosketari buruzko sentsibilizazio eta zabalketa ekintzak bultzatu.				
V3.1. Emakumeen aurkako indarkeria jasan duten emakumeentzako Udalaren Laguntza Sareko zerbitzuak garatzen jarraitzea.				
V3.2. Indarkeriaren biktima diren emakumeentzako Arreta Hobetzeko Tokiko Protokoloa abian jartzea.				
V3.3. Indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateko zerbitzuen berri ematea liburuxketan, webgunean, etab.				
V3.4. Emakumeen aurkako indarkeriari buruz trebakuntza-ekintzak egitea esku-hartzen duten langileentzat.				