

Mayo de 2015



ÍNDICE

1	Trayectoria del Ayuntamiento en materia de igualdad	3
2	Marco teórico y legal	7
3	Proceso de trabajo	14
4	Valoración del III Plan	19
5	Situación actual	23
6	Programa de actuación	51
7	Gestión del IV Plan	61
8	Líneas prioritarias de trabajo para el curso 2015-2016	66

1. TRAYECTORIA DEL AYUNTAMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD

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

Si bien en la década de los 90 ya se dotó de personal formado en la materia, fue en 2003 cuando se aprobó el I Plan de Igualdad de Oportunidades para los años 2003-2006. Posteriormente se han realizado dos planes más, todos ellos con la participación de la Comisión Mixta de Igualdad, constituida por trabajadoras y trabajadores municipales, grupos políticos y representantes de las asociaciones del municipio y del movimiento de mujeres, creada en 2003.

En estos años han sido numerosos los materiales elaborados, los estudios y campañas realizados, la formación impartida, las actividades de sensibilización, jornadas, etc., todo ello enmarcado en tres planes de igualdad.

Del mismo modo, el Ayuntamiento ha estado presente en la red de municipios Berdinsarea desde su creación en 2006 y ha participado activamente en las distintas mesas de trabajo que se han puesto en marcha en torno a esta red municipal de igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.

En estos momentos, dada la finalización del III Plan en 2014 y la actualización del Plan o Estrategia de Igualdad que Emakunde ha elaborado para la nueva legislatura, se ha diseñado este IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que toma como referencia las nuevas directrices de la CAE, las necesidades de las mujeres y hombres de Portugalete y la valoración y el impacto del III Plan.

A continuación se destacan algunos de los hitos del III Plan, clasificados por áreas de actuación.

Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres

- Protocolo de Acoso Laboral que incluye acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.
- Plan para la Gobernanza en Igualdad de Mujeres y Hombres.
- 12 boletines Portuigualdad de difusión interna.
- Guía Práctica para incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal.
- Nueva web municipal como plataforma de comunicación. www.portuigualdad.com

Empoderamiento y cambio de valores

- Se ha puesto en marcha la iniciativa Hypatia para el empoderamiento de las mujeres y se ha creado un grupo motor de mujeres.
- Programa de empoderamiento de las mujeres del movimiento asociativo de Portugalete.
- Programa conjunto, para el 8 de marzo, de las áreas de Cultura, Juventud y Bienestar Social, con más de 60 actividades: teatro, conciertos, exposiciones, charlas, talleres cuentacuentos, comidas de homenaje a las mujeres trabajadoras, etc.
- Se ha organizado una charla y exposición para sensibilizar a los hombres por la igualdad sobre las nuevas masculinidades.
- Actuaciones para visibilizar a mujeres inventoras en ámbitos profesionales como la ingeniería o la arquitectura.
- Programa Semillas del Mundo para trabajar con mujeres migradas.
- Estudio sobre la participación de mujeres y hombres en el mundo asociativo desde la perspectiva de género.
- Desarrollo de programas de fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza o exclusión social.

Organización social corresponsable

- Talleres de Intercambio de tareas.
- Taller sobre corresponsabilidad y masaje infantil dirigido a padres de bebés, organizado anualmente.

Violencia contra las mujeres

- Protocolo Municipal para la atención a las víctimas de violencia contra las mujeres.
- 14 años organizando jornadas municipales sobre igualdad.

- Concurso anual de pancartas con eslóganes contra la violencia hacia las mujeres dirigido a los centros educativos.
- Campañas anuales del 25 N, con más de 40 actividades (talleres, exposiciones, colocación del punto lila, etc.) para reflexionar sobre diferentes aspectos de la violencia machista, utilizando para ello la web y las redes sociales.
- En el marco del 25 N, las áreas de Bienestar Social y Educación y Juventud, en colaboración con los ayuntamientos de Sestao, Santurtzi y Barakaldo, organizaron el I Concurso Comarcal Beldur Barik Jarrera 2013.
- Campaña anual de prevención de agresiones sexuales en fiestas, en colaboración con las asociaciones de mujeres del municipio.
- Programa de agentes de apoyo social para la violencia machista, en colaboración con la Diputación Foral de Bizkaia; se ha formado una red de mujeres en Portugalete.
- 5 sesiones de sensibilización en violencia contra las mujeres dirigidas a la Policía Municipal, en las que han participado 40 agentes.
- Premio de la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) al Ayuntamiento de Portugalete por sus buenas prácticas contra la violencia contra las mujeres en la primera edición del Concurso de Buenas Prácticas.

En los próximos cinco años se pretende seguir afianzando estos proyectos y abriendo nuevos caminos para seguir avanzando en la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, se presenta a continuación el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete 2015-2019.

2. MARCO TEÓRICO Y LEGAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

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 y que otorgan al presente Plan de Igualdad un paraguas institucional y legislativo suficientemente amplio.

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

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, actualizada a 21 de diciembre de 2003.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, actualizada a 21 de diciembre de 2003

El artículo 28 de esta ley 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, pues existe un espacio normativo de intervención que permite a los municipios promocionar actividades y ofrecer servicios públicos que 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

Esta ley 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 y de las normas estatutarias (artículo 9.2.) y comunitarias (artículo 3.02 del Tratado de la Unión Europea), las cuales 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.

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

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

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

1. Establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (título preliminar).
2. Regulación de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas (títulos I y II).
3. Vertebración de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (título III).
4. Definición de contenidos básicos.

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

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, de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley es un aspecto básico que necesita mejorarse 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, la representación equilibrada y la 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

Esta Carta, 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”*.

Puesto que Eudel (Asociación de Municipios Vascos) es uno de los socios del proyecto, cada vez son más los ayuntamientos vascos que se han adherido a esta carta y, con ello, se han comprometido 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 en la 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, 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 adecuado y necesario 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 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 solo 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 aquellos.

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 vean obstaculizados ni impedidos por 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, que tiene en cuenta 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, 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 %.

3. PROCESO DE TRABAJO

La elaboración del IV Plan se ha desarrollado en tres fases, entre febrero y mayo de 2015 (ver tabla). Los resultados se han materializado en la redacción de las fortalezas y áreas de mejora del IV Plan, las valoraciones cuantitativas y cualitativas del III Plan y el diseño del propio IV Plan de Igualdad.

El proceso ha sido abierto y participativo y ha contado para ello con la aportación crucial de la Comisión Mixta de Igualdad, del tejido asociativo y de la ciudadanía de Portugalete. Se han mantenido varias reuniones con el equipo responsable del plan, a fin de ir concretando las líneas de trabajo y aspectos de su futura gestión (estructuras, recursos, presupuesto, etc.); también se han realizado entrevistas a informantes clave.

Finalmente, el plan se ha expuesto en audiencia pública y se ha enviado a Emakunde para recibir su informe de conformidad, de acuerdo con la Ley 4/2005, de 18 de febrero.

FASE	PROCESO	RESULTADO	PLAZO
Fase 1. Actualización y análisis de datos de diagnóstico	Convocatoria y realización de entrevistas a representantes de las áreas municipales	REDACCIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA DEL IV PLAN	FEBRERO - MARZO
	Reunión de trabajo con la técnica de igualdad		
	Recogida de información y revisión de documentación		
	Buzoneo de tríptico y encuesta de opinión a todos los hogares portugalujs e instalación de cuatro carpas para recoger propuestas ciudadanas en el marco del 8 de marzo		
	Una sesión informativa y dos sesiones con la Comisión Mixta		
Fase 2. Evaluación del III Plan	Cumplimentación de fichas por parte de las áreas	VALORACIONES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DEL III PLAN	FEBRERO - MARZO
	Una sesión de trabajo con la Comisión Mixta		
	Una reunión de trabajo con la técnica de igualdad		
Fase 3. Elaboración del IV Plan	Una reunión de trabajo con la técnica de igualdad	IV PLAN DISEÑADO	MARZO-MAYO
	World café		
	Cuarta sesión de trabajo con la Comisión Mixta		
	Audiencia pública y aprobación en Pleno		

Trabajo con la Comisión Mixta de Igualdad

La Comisión Mixta de Igualdad ha participado en cuatro sesiones de trabajo.

	PROCESO	PARTICIPANTES	FECHA 2015
Sesión 0	Presentación del proceso de trabajo	17 personas (15 mujeres y 2 hombres)	9 de febrero
Sesión 1	Trabajo en grupos para recoger fortalezas y áreas de mejora en relación al cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres.	14 personas (13 mujeres y 1 hombre)	19 de febrero
Sesión 2	Trabajo en grupos para recoger fortalezas y áreas de mejora en relación a erradicación de la violencia hacia las mujeres y la organización social corresponsable	13 personas (9 mujeres y 4 hombres)	27 de febrero
Sesión 3	Presentación de las valoraciones cuantitativas y cualitativas del III Plan y recogida de aportaciones para el IV Plan	14 personas (13 mujeres y 1 hombre)	12 de marzo
Sesión 4	Presentación del borrador de IV Plan y recogida de aportaciones	15 personas (11 mujeres y 3 hombres)	25 de marzo

Las sesiones han contado con una duración de dos horas. En un primer momento se ha abordado una parte teórica e introductoria a los ámbitos tratados, posteriormente se ha trabajado en grupos pequeños y por último se han extraído las conclusiones generales. Antes de cada sesión se han distribuido fichas de trabajo para que las personas participantes pudieran reflexionar y aportar ideas y propuestas.

En las sesiones han participado las siguientes entidades de la Comisión Mixta:

1. Porturaíces.
2. Área de Seguridad Ciudadana.
3. Área de Cultura.
4. Berritzegune.
5. [Asociación de mujeres Itsas Kresala](#) .
6. PP.
7. Portugaleteko Aisialdi Sarea.
8. [AMPA Instituto Repélega](#).
9. Andere Bidatz.
10. Área de Promoción Económica y Empleo .
11. Asociación de Vecinos/as de Buenavista.
12. Bildu.
13. Área de Deportes.

14. Área de Drogodependencias.
15. Área de Bienestar Social
16. UGT
17. ELA

Proceso de participación ciudadana

A fin de socializar el proceso de elaboración del IV Plan y recoger las aportaciones de la ciudadanía, se ha buzoneado un tríptico y un cuestionario de opinión a todos los hogares de Portugalete y se han habilitado diferentes espacios de recogida. Además, el 5 y el 6 de marzo se han instalado unas carpas de recogida de aportaciones ciudadanas en cuatro zonas de Portugalete: Plaza del Solar, Repélega, Buenavista y San Roque.

Con todo, se han recogido un total de 481 cuestionarios con la aportación de 334 mujeres y 147 hombres.

En el folleto también se informaba de una segunda actividad comunitaria: la organización del world café, que se celebró en el Centro Social San Roque el 17 de marzo de 2015, de 17:00 a 20:00.

World café

Esta actividad ha tenido como finalidad recoger propuestas para el IV Plan de Igualdad. Para ello se ha informado a través de la web, buzoneo a los hogares y contactos telefónicos a personas involucradas en el tejido asociativo de Portugalete y a toda la ciudadanía en general.

Participaron 30 mujeres y 3 hombres, como vecinas y vecinos de Portugalete, además de como representantes de las siguientes entidades:

1. Hypatia
2. Asociación de mujeres Itsas Kresala
3. Porturaíces
4. Amigos de la Basílica
5. Andere Bidatz
6. Servicio Municipal de Euskera
7. Asociación Ciclista Iru Herri
8. Asociación de mujeres Las Amigas
9. Fundación Integrando
10. Asociación de Jubiladas
11. Asociación Igual
12. Baobat
13. Asociación de Vecinos/as de Buenavista

Entrevistas a informantes clave

Se han realizado 13 entrevistas a 8 mujeres y 5 hombres seleccionados por disponer de información significativa relativa al Plan. El objetivo ha sido recoger su grado de conocimiento y opinión acerca de la estrategia de igualdad en el Ayuntamiento e implicarles en la elaboración y ejecución posterior del IV Plan. Estas personas entrevistadas pertenecen a diversas organizaciones:

1. Bildu
2. PP
3. PNV
4. EBB
5. Área de Personal
6. Área de Seguridad Ciudadana
7. Área de Educación y Juventud (Suspergintza)
8. Área de Cultura (Fundación Edex)
9. Área de Promoción y Empleo
10. Área de Participación Ciudadana
11. Área de Alcaldía
12. Área de Obras y Servicios
13. Área de Nuevas Tecnologías

Herramientas para la recogida de información

Se han diseñado diferentes herramientas de trabajo para la recogida de información para el Plan, entre ellas:

- ⇒ Fichas de valoración cuantitativa y cualitativa del III Plan
- ⇒ Guiones de entrevistas
- ⇒ Cuestionario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas municipales
- ⇒ Fichas de trabajo para la Comisión Mixta de Igualdad
- ⇒ Guiones para la dinamización de las sesiones de la Comisión Mixta de Igualdad
- ⇒ Guiones para el world café
- ⇒ Cuestionario a la ciudadanía (folleto).

Por otro lado, se han revisado 54 documentos, proporcionados principalmente por el Área de Igualdad.

Finalmente, este proyecto de plan es aprobado por la Comisión Mixta de Igualdad en la sesión celebrada el 25 de marzo de 2015.

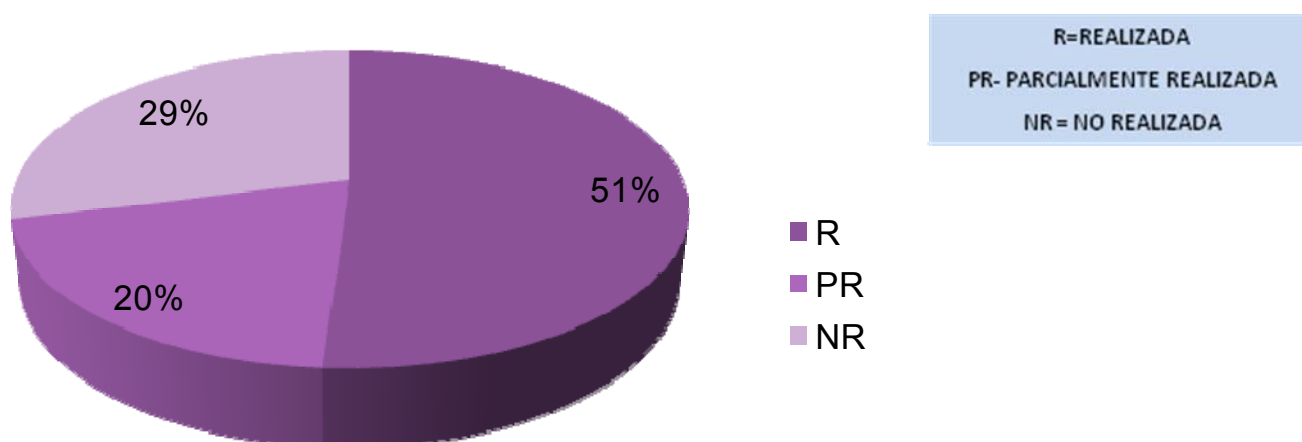
4. VALORACIÓN DEL III PLAN

El objetivo de este apartado es conocer el grado de cumplimiento de las acciones previstas en el III Plan y la desviación respecto a lo planificado.

El III Plan de Igualdad de Portugalete (2011-2014) constaba de 4 áreas de actuación, 16 objetivos y 59 acciones, distribuidas de la siguiente manera:

ÁREA		OBJETIVOS	ACCIONES
1	Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres	5	21
2	Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores	6	21
3	Organización social corresponsable	2	6
4	Violencia contra las mujeres	3	11
TOTAL		16	59

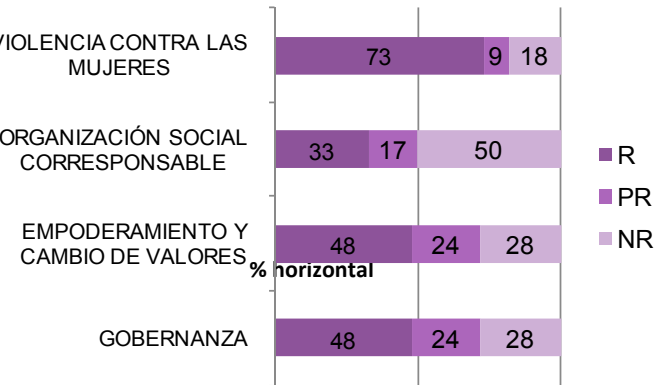
GRADO DE CUMPLIMIENTO GENERAL (%)



En general se puede hablar de un alto grado de cumplimiento, dado que el 71 % de las acciones han sido completadas total (51 %) o parcialmente (20 %). Tres de cada 10 acciones (29 %) no se han realizado.

CUMPLIMIENTO POR ÁREAS (Número, %Horizontal, %Vertical)

ÁREAS	PARCIAL.						NO REALIZADAS			%	
	REALIZADAS (R)			REALIZADAS (PR)			(NR)			TOTAL	Cumplimiento
	Nº	%V	%H	Nº	%V	%H	Nº	%V	%H	ACCIONES	(R+PR)
GOBERNANZA	10	33	48	5	42	24	6	35	28	21	72
EMPODERAMIENTO Y CAMBIO DE VALORES	10	33	48	5	42	24	6	35	28	21	72
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	2	7	33	1	8	17	3	18	50	6	50
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	8	27	73	1	8	9	2	12	18	11	82
Total	30	100	51	12	100	20	17	100	29	59	71 %



Las áreas del Plan con mayor porcentaje de acciones realizadas han sido Gobernanza (33%) y Empoderamiento y Cambio de Valores (33%) seguidas de Violencia contra las Mujeres (27%).

El área de Violencia de Género presenta un porcentaje de cumplimiento mayor que el resto. (82%).

La Organización Social Corresponsable es el ámbito con menor grado de cumplimiento (50%).

Resultados por áreas

Área 1: Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres

El grado de cumplimiento de las acciones ha sido del 72 %. Entre las **acciones realizadas** están las relacionadas con la comunicación y difusión de las actuaciones del III Plan. Así, se han elaborado herramientas como una guía para Incorporar el enfoque de género en la gestión municipal. Se incorporan asuntos sobre igualdad en el temario de las OPE y la perspectiva de género en la PRL y se ha dado un impulso de las medidas de conciliación a nivel interno. Igualmente se promueve la presencia equitativa de mujeres y hombres en jurados y tribunales.

Fruto del estudio de riesgos psicosociales, se ha detectado la doble presencia en las mujeres como riesgo y, por ello, se está valorando la puesta en marcha de nuevas medidas para flexibilizar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También se ha elaborado el protocolo de acoso laboral por mobbing, acoso sexual y por razón de sexo.

Entre las **acciones parcialmente realizadas** destacan la formación continua al personal municipal, ya que se ha organizado una sesión, con vocación de continuidad, para la sensibilización en materia de violencia contra las mujeres, dirigida a la Policía Municipal. La incorporación de la perspectiva de género en los pliegos de contratación, subvenciones y convenios se aborda, pero no de manera sistemática.

No se han realizado acciones como la puesta en marcha de una experiencia piloto de teletrabajo; la revisión y modificación de las ordenanzas municipales desde la perspectiva de género y la realización de informes previos de impacto de género cada vez que se defina una nueva normativa municipal.

Área 2: Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores

El nivel general de cumplimiento ha sido del 72 %. Entre las **acciones realizadas** destaca la puesta en marcha de dos estrategias importantes para el empoderamiento de las mujeres que sientan las bases de un trabajo a futuro que habrá que seguir desarrollando en el IV Plan. También se han organizado actuaciones para la superación de los estereotipos tradicionales de género dirigidas a infancia y juventud.

Entre las actuaciones que se han **cumplido parcialmente** está el impulso de un grupo de hombres por la igualdad. Se ha valorado como necesario por la Comisión Mixta de Igualdad y a tener en cuenta en el futuro Plan.

Entre las **no realizadas** y que se podrían analizar de cara al próximo Plan, se recogen:

- Realización de un plan de actuación para la inserción laboral de las mujeres de entre 35 y 54 años, con especial atención a las que sufren discriminación múltiple. Se valora necesario por la Comisión Mixta.
- Realización de un estudio de empleo de las mujeres de Portugalete, con especial énfasis en aquellas con baja cualificación y buscando estrategias para su acercamiento a los servicios de empleo.
- Promoción de la presencia de mujeres en empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico, a través de jornadas de puertas abiertas en empresas para chicos y chicas.

- 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.

Área 3: Organización social corresponsable

El nivel general de cumplimiento ha sido del 50 %. Las **actuaciones realizadas** han sido fundamentalmente de sensibilización sobre la corresponsabilidad de las familias, los hombres, el intercambio de tareas o los programas para cuidadoras. Ha sido una de las áreas menos ambiciosas y en las que menos se ha trabajado.

Entre las **no realizadas** y que se podrían analizar de cara al próximo Plan, se recogen:

- Realización de un diagnóstico sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados entre la ciudadanía.
- Puesta en marcha de un grupo de debate dentro de la Mesa de Comercio para promover la cobertura y flexibilidad de horarios.
- Realización de un estudio sobre la flexibilidad horaria de los servicios de Portugalete: centros educativos, centros de salud, servicios municipales, tiendas, etc.

Área 4: Violencia contra las mujeres

El nivel general de cumplimiento ha sido del 82 %. Las **acciones ejecutadas** han estado en línea con la sensibilización hacia la ciudadanía en general y con el compromiso institucional frente a la violencia contra las mujeres, así como con el fortalecimiento y la mejora de la atención a las mujeres agredidas.

Dichas actuaciones se han realizado de forma coordinada entre diferentes agentes y de manera sistemática, lo cual ha tenido un impacto considerable en el municipio.

Respecto a los mecanismos existentes para la detección de puntos inseguros, cabe decir que existe la herramienta, ya que a través de la web *Portuigualdad* se pueden recoger sugerencias con respecto a la seguridad. Hasta el momento no se ha difundido suficientemente, por lo que se podría retomar en el siguiente Plan de cara a una nueva actualización y seguimiento de los cambios y mejoras realizadas.

Por último, **no se han organizado** actividades de sensibilización y divulgación sobre la trata de mujeres y niñas con fines de prostitución.

VALORACIÓN CUALITATIVA

El Ayuntamiento de Portugalete ha ido reforzando y consolidando, a lo largo del periodo de vigencia del III Plan, estos cuatro pilares de las políticas de igualdad de mujeres y hombres:

- **PLANIFICACIÓN.** Dispone de una programación estratégica en materia de igualdad.
- **PERSONAS.** Dispone de una técnica de Igualdad. Las áreas municipales valoran positiva y necesaria su existencia.
- **PRESUPUESTO.** Cuenta con presupuesto específico para igualdad.

- **PARTICIPACIÓN.** El Plan se coordina a través de la Comisión Mixta de Igualdad, en la que participan técnicos y técnicas municipales de las diferentes áreas y representantes de todos los grupos políticos y del entramado asociativo del municipio.

Planificación

La planificación se realiza normalmente desde el Área de igualdad y se contrasta con la Comisión Mixta. Sería interesante disponer de una planificación anual que se consensuara con la Comisión al inicio de cada año.

Presupuesto

Se ha destinado un presupuesto específico al Área de Igualdad cuya cuantía anual ha sido de de 214.224,34 €.

Comunicación

Durante 2011 y 2012 se ha materializado en el boletín digital *Portuigualdad*, dirigido a cargos políticos y personal municipal. A partir de esa fecha, se envía información de manera continua y detallada sobre las actividades del área, tanto a la ciudadanía como a los agentes sociales, cargos políticos y personal municipal.

En la web *Portuigualdad* se publican las noticias y los programas del área, así como herramientas e instrumentos de interés para introducir la perspectiva de género en el quehacer municipal y asociativo.

También se utilizan las redes sociales para comunicar a la sociedad las actividades realizadas.

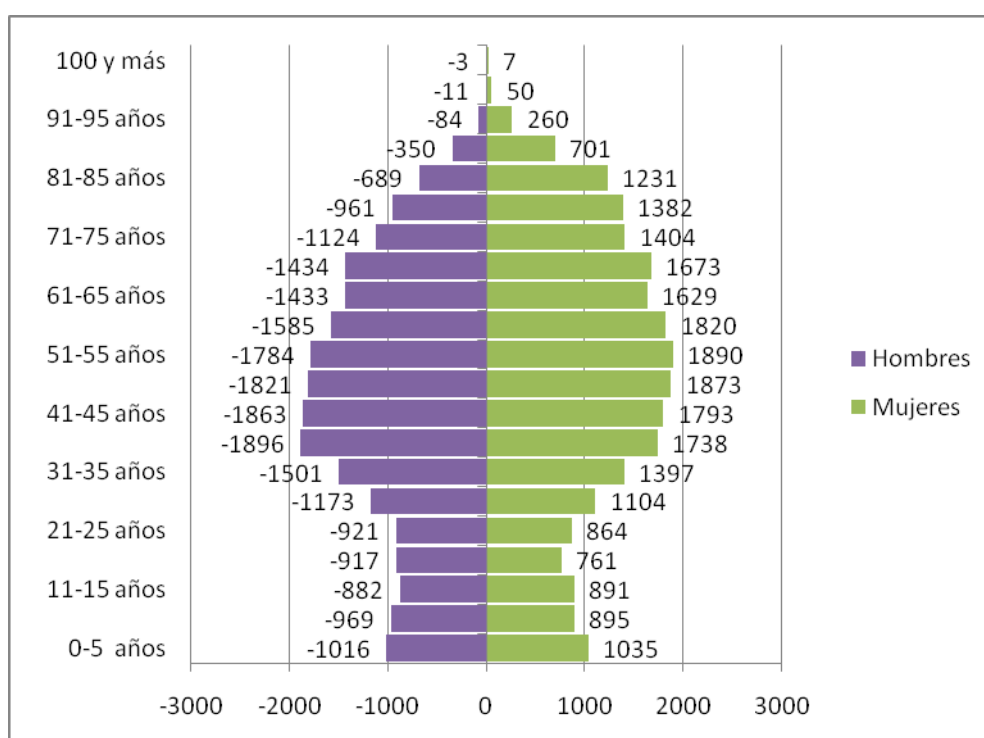
5. SITUACIÓN ACTUAL

CIFRAS DEL MUNICIPIO

Portugalete cuenta con 46.765 habitantes: 24.398 mujeres y 22.367 hombres, según los datos ofrecidos por el Padrón Municipal en 2015. Tiene una superficie de 3,21 km² y, por consiguiente, una densidad de población de 14.642,11 habitantes por km², lo que convierte al municipio en uno de los de mayor densidad de población del Estado.

La pirámide de población de Portugalete es regresiva; esto es, más ancha en los grupos superiores que en la base, debido al descenso de la natalidad y al envejecimiento continuo de su población.

Datos de población a 1 de enero de 2015



Fuente: Padrón

La población migrada representa el 3,8 de la población de Portugalete. Son 1.813 personas, de las cuales el 50,3 % son mujeres y 49,7 % hombres. En la siguiente tabla se exponen los países de origen de ambos sexos. Mientras que los hombres son sobre todo de Rumanía y Marruecos, aunque también de China, hay una presencia importante de mujeres procedentes de América del Sur, concretamente de Bolivia y Paraguay, sin olvidar la presencia significativa de las de origen chino y rumano.

Población migrada según país de origen y sexo	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Alemania	5	3	2
Bélgica	5	2	3
Bulgaria	6	4	2
Francia	14	8	6
Grecia	1	0	1
Hungría	1	1	0
Irlanda	3	2	1
Italia	22	17	5
Lituania	1	0	1
Países Bajos	2	2	0
Polonia	4	1	3
Portugal	43	28	15
Reino Unido	28	16	12
República Eslovaca	2	1	1
Rumanía	297	151	146
Suecia	3	2	1
Rusia	7	2	5
Ucrania	8	2	6
Albania	4	1	3
Angola	2	2	0
Apátridas	1	1	0
Argelia	43	23	20
Marruecos	272	179	93
Nigeria	15	4	11
Senegal	44	42	2
Argentina	18	9	9
Bangladesh	1	1	0
Bolivia	135	46	89
Brasil	67	23	44
Camerún	13	8	5
Colombia	76	38	38
Corea	2	1	1
Costa de Marfil	1	1	0
Costa Rica	1	0	1
Cuba	18	6	12
Chile	13	5	8
China	148	81	67
Ecuador	9	6	3
El Salvador	5	2	3
Estados Unidos América	8	4	4
Filipinas	4	1	3
Georgia	12	6	6
Ghana	3	2	1
Guinea	2	2	0

Guinea-Bissau	1	0	1
Honduras	33	3	30
India	1	1	0
Indonesia	1	1	0
Iraq	1	1	0
Japón	2	2	0
Líbano	1	1	0
Libia	2	2	0
Malí	3	3	0
Mauritania	8	6	2
México	12	2	10
Moldavia	4	2	2
Nicaragua	37	2	35
Nigeria	15	4	11
Nueva Zelanda	1	1	0
Países Asia sin rel. dip	1	1	0
Pakistán	48	37	11
Panamá	1	0	1
Paraguay	182	48	134
Rep. Democrática Congo	5	4	1
Perú	78	38	40
República Dominicana	12	2	10
Ruanda	1	1	0
Senegal	49	47	2
Serbia	2	1	1
Sri Lanka	1	1	0
Suiza	1	1	0
Taiwán	1	1	0
Togo	1	1	0
Túnez	1	1	0
Uruguay	8	2	6
Venezuela	28	9	19
Vietnam	3	1	2

Datos: Padrón a 1 de enero de 2015

Según datos de primer trimestre de 2015, un 14% de la población del municipio (de 16 a 65 años) está desempleada. De este porcentaje, las mujeres suponen un 51 % y los hombres un 49%. En cuanto a tramos de edad, las proporciones son similares entre los 20 y los 39 años para ambos sexos. No obstante, a partir de los 39 años la presencia de mujeres desempleadas aumenta considerablemente:

Personas desempleadas según sexo y edad

TRAMOS DE EDAD	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Menores de 20 años	41	1	16	0,7	25	1,3
Entre 20 y 29 años	586	14	287	13,5	299	15
Entre 30 y 34 años	442	11	224	10,6	218	10,9
Entre 35 y 39 años	545	13	272	12,7	273	13,7
Entre 40 y 44 años	584	14	298	14,0	286	14,3
Entre 45 y 54 años	1098	27	567	26,7	531	26,6
Mayores de 55 años	828	20	466	21,8	362	18,2
TOTAL	4124	100	2130	100	1994	100

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (datos de 28 de febrero de 2015).

Según sectores de actividad, se aprecia mayor desempleo en el sector servicios, seguido de construcción e industria, sobre todo en el caso de los hombres. En las mujeres, aunque es considerable el paro en el sector servicios (1.704 mujeres), existe un 11,7 % de mujeres que no han tenido empleo anterior.

Personas desempleadas según sexo y sector de actividad

SECTOR	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Primario	33	1	12	0,7	21	1,1
Industrial	445	11	125	5,7	320	16,1
Construcción	551	13	40	1,8	511	25,6
Servicios	2712	66	1704	80,0	1008	50,5
Sin empleo anterior	383	9	249	11,8	134	6,7
TOTAL	4124	100	2130	100	1994	100

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (datos a fecha 28 de febrero de 2015).

En cuanto al nivel académico, el mayor número de personas desempleadas se encuentra en la categoría de personas con estudios hasta los obligatorios (en total 59 %) para ambos sexos. Por otra parte, mientras que los hombres han cursado sobre todo Formación Profesional, las mujeres además tienen estudios universitarios.

Personas desempleadas según sexo y nivel académico

NIVEL ACADÉMICO	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Hasta estudios obligatorios	2446	59	1153	54,1	1293	64,8
Bachiller	314	8	163	7,6	151	7,6
FP	853	21	487	22,8	366	18,3
Estudios universitarios	511	12	327	15,5	184	9,3
TOTAL	4124	100	2130	100	1994	100

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (datos de 28 de febrero de 2015).

El 6,6 % de la población de Portugalete tiene algún tipo de discapacidad. En total hablamos de 3.095 personas, de las cuales 1.334 son mujeres y 1.761 hombres. Por edades, destaca una mayor proporción de hombres con discapacidad a medida que aumenta la edad, ya a partir de los 4 años. Sin embargo, a pesar de que no se dispone de más información, se aprecia que a partir de los 29 los porcentajes se van igualando entre mujeres y hombres.

Personas con discapacidad según edad

Edad	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
0-3 años	8	0,2	4	0,3	4	0,3
4-6 años	21	0,7	5	0,5	16	0,9
7-14 años	70	2,3	18	1,3	52	3
15-29 años	119	3,8	48	3,6	71	4
Más de 29 años	2877	93	1259	94,3	1618	91,8
TOTAL	3095	100	1334	100	1761	100

Fuente: Diputación Foral de Bizkaia (datos de 31 de diciembre de 2014)

Comparando estos datos con el diagnóstico realizado en 2010, se aprecia que:

- El porcentaje de mujeres desempleadas ha aumentado respecto al de los hombres. En 2010 el dato reflejaba un número ligeramente inferior de mujeres en esta situación.
- Al igual que en 2006 y en 2010, a mayor nivel de formación, las mujeres tienen mayor porcentaje de desempleo. En todos los años, en el caso de la titulación superior, las mujeres desempleadas llegan a doblar en número a los hombres.
- El sector servicios es el que sigue marcando la realidad de desempleo tanto para ellas como para ellos. Por otra parte, en lo que se refiere al grupo de personas sin un empleo anterior, mientras que en 2010 representaban el 8 %, en 2015 aumentan a un 9 % y disminuye el número de mujeres en 7 puntos porcentuales. Mientras que en 2010 representaban el 71,8 %, en 2015 lo hacen en un 65 %.

- Tal y como se ha comentado anteriormente, la edad sigue siendo un factor determinante en el empleo de las mujeres y los hombres. El porcentaje de desempleo en las mujeres aumenta a medida que ascienden los tramos de edad.

¿Cómo se distribuye la plantilla del Ayuntamiento de Portugalete?

Según datos de 2015, en el Ayuntamiento hay un total de 388 personas trabajadoras, de las cuales el 40 % son mujeres y el 60 % hombres.

Si se distribuyen estos datos por áreas municipales, obtenemos la siguiente fotografía:

Plantilla municipal según áreas

ÁREA	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
ALCALDÍA-SECRETARÍA	23	6	16	10,2	7	3
BIENESTAR SOCIAL	19	5	15	9,5	4	1,7
COMUNICACIÓN Y NN.TT.	4	1	3	2	1	0,5
CONSUMO Y COMERCIO	3	0,7	2	1,3	1	0,5
CULTURA	42	10,8	14	9	28	12,1
DROGODEPENDENCIAS	2	0,5	2	1,3	-	-
EDUCACIÓN	58	15	38	24,2	20	8,6
GUARDERÍA MUNICIPAL	18	4,6	18	11,5	-	-
HACIENDA	21	5,5	15	9,5	6	2,6
OBRAS Y MANTENIMIENTO	67	17,3	-	-	67	29
PROM. ECONÓMICA Y EMPLEO	6	1,5	3	2	3	1,4
RÉGIMEN INTERIOR	12	3	5	3,2	7	3
SANIDAD	8	2	4	2,5	4	1,7
SEGURIDAD CIUDADANA	85	22	15	9,5	70	30,3
SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE	7	1,8	1	0,6	6	2,6
URBANISMO	13	3,3	6	3,7	7	3
TOTAL	388	100	157	100	231	100

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (2015)

El 50 % de la plantilla se distribuye entre las áreas de Cultura, Obras y Mantenimiento y Seguridad Ciudadana. Estas áreas, junto con la de Servicios y Medio Ambiente, son las que mayor representatividad masculina tienen, la cual llega a ser el 100 % en el caso de Obras y Mantenimiento. Las mujeres están ubicadas sobre todo en las áreas de Alcaldía-Secretaría, Bienestar Social, Educación y Guardería Municipal.

Respecto al anterior diagnóstico, no se han producido cambios respecto a la ubicación de unos y otras.

El 40 % de la plantilla es funcionariado, seguido de laboral fijo y personal temporal. La misma situación se aprecia si se observan los datos según sexo. No obstante, en los altos cargos las mujeres están infrarrepresentadas.

Plantilla municipal según relación laboral

RELACIÓN LABORAL	Ambos sexos		Mujeres			Hombres		
	Nº	%	Nº	% N	%p	Nº	%N	%p
ALTOS CARGOS ¹	5	1,3	1	0,6	20,0	4	1,7	80,0
FUNCIONARIADO	157	40,5	55	35,0	35,0	102	44,2	65,0
LABORAL FIJO	118	30,4	51	32,5	43,2	67	29,0	56,8
PERSONAL DE GABINETE	1	0,3	1	0,6	100,0	0	0,0	0,0
TEMPORALES	107	27,6	49	31,2	45,8	58	25,1	54,2
TOTAL	388	100	157	100	40,4	231	100	59,6

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (2015)

Según el nivel de destino, el 62,4 % de la plantilla se reparte entre los niveles 15, 12, 17 y 20. Según sexos, las mujeres están más representadas en los niveles 17 y 20, y los hombres en los 12 y 15.

En cuanto a segregación horizontal, ellas sobrepasan la representatividad en los niveles 16, 17, 20, 23, 26, y 30 y ellos lo hacen en los inferiores (del 10 al 15), en 18, 22, 24 y en representantes corporativos.

¹ Cargos electos con liberación.

Plantilla municipal según nivel de destino

NIVEL DE DESTINO	Ambos sexos		Mujeres			Hombres		
	Nº	%	Nº	% N	%p	Nº	%N	
10	17	4,4	1	0,6	5,9	16	6,9	94,1
11	10	2,6	1	0,6	10,0	9	3,9	90,0
12	71	18,3	19	12,1	26,8	52	22,5	73,2
14	32	8,2	0	0,0	0,0	32	13,9	100,0
15	75	19,3	18	11,5	24,0	57	24,7	76,0
16	13	3,4	11	7,0	84,6	2	0,9	15,4
17	53	13,7	35	22,3	66,0	18	7,8	34,0
18	8	2,1	0	0,0	0,0	8	3,5	100,0
19	6	1,5	6	3,8	100,0	0	0,0	0,0
20	43	11,1	35	22,3	81,4	8	3,5	18,6
21	2	0,5	1	0,6	50,0	1	0,4	50,0
22	2	0,5	0	0,0	0,0	2	0,9	100,0
23	22	5,7	14	8,9	63,6	8	3,5	36,4
24	1	0,3	0	0,0	0,0	1	0,4	100,0
25	14	3,6	6	3,8	42,9	8	3,5	57,1
26	1	0,3	1	0,6	100,0	0	0,0	0,0
27	2	0,5	1	0,6	50,0	1	0,4	50,0
28	8	2,1	4	2,5	50,0	4	1,7	50,0
30	2	0,5	2	1,3	100,0	0	0,0	0,0
Corporativos	6	1,5	2	1,3	33,3	4	1,7	66,7
Total general	388	100	157	100	40,4	231	100	59,6

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (2015)

Observando los datos de las siguientes tablas, se podrían explicar las situaciones anteriormente descritas.

- Al igual que en anteriores diagnósticos, las mujeres abundan en niveles medios (17 y 20) y son 2 mujeres quienes ostentan el máximo nivel (30): en concreto, la secretaria general y la interventora. Los puestos del nivel 17 son desempeñados por administrativas y los del 20 son de profesoras del CIP, Euskaltegi y Escuela de Música y técnica de Biblioteca.
- Más de la mitad de los hombres se encuentra entre los niveles más bajos, en concreto entre el 12 y el 15, desarrollando puestos de conserjes, músicos, agentes policiales y personal de obras y servicios: conductores, electricistas, albañiles, fontaneros, etc.

Plantilla municipal según área, puesto y nivel de destino

ALCALDÍA SECRETARÍA	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ALCALDE	-	1		1
ASESORA	-		1	1
TTE. ALCALDE/CONCEJAL/A DELEGA	-	3	1	4
NOTIFICADOR	12	1		1
ADMÓN. REGISTRO GENERAL	16		4	4
ADMÓN. ARCHIVO MUNICIPAL	17		1	1
ADMÓN. PADRÓN Y ELECCIONES	17	1	2	3
SECRE. ALC- SECR. GRAL.	17		2	2
SECRETARIA ALC.-SECR. GRAL.	17		1	1
TRADUCTORA	17		1	1
PROFESORA DE EUSKALTEGI	20		2	2
ARCHIVERO MUNICIPAL	24	1		1
SECRETARIA	30		1	1
TOTAL		7	16	23

BIENESTAR SOCIAL	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
CONSERJE CENTRO SOCIAL	10	2	1	3
ADMÓN. BIENESTAR SOCIAL	17		4	4
TÉCNICO/A BIENESTAR SOCIAL	23	1	10	11
DIRECTOR SERVICIOS SOCIALES	28	1		1
TOTAL		4	15	19

COMUNICACIÓN Y NNTT	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
INFORMADORA - TRAMITADORA	15		3	3
TÉCNICO MODERNIZACIÓN ADM.	25	1		1
TOTAL		1	3	4

CONSUMO Y COMERCIO	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ADMÓN. MERCADOS	17	1		1
TOTAL		1	2	3

CULTURA	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ORDENANZA BIBLIOTECA	10	3		3
CONSERJE BIBLIOTECA	11	1		1
MÚSICO/A	12	23	5	28
ADMÓN. CULTURA	17		1	1
AUX. BIBLIOTECA	17		3	3
TÉCNICA BIBLIOTECA	20		1	1
DIRECTOR BANDA MÚSICA	25	1		1
DIRECTORA BIBLIOTECA	25		1	1
TÉCNICA CULTURA	25		1	1
TOTAL		28	14	42

DROGODEPENDENCIAS	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ADMINISTRATIVA	15		1	1
TÉCNICA BIENESTAR COMUNITARI	25		1	1
TOTAL			2	2

EDUCACIÓN	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
CONSERJE ESCUELAS	12	11		11
ADMÓN. EDUCACION	15		1	1
MONITOR/A TALLER CIP	15	2	2	4
SECRETARIA ESCUELA MUSICA	15		1	1
SECRETARIA EUSKALTEGI MUNICI	15		1	1
DIRECTORA ESCUELA MUSICA	20		1	1
DIRECTORA C.I.P.	20		1	1
DIRECTOR/A EUSKALTEGI	20		1	1
PROFESOR/A CENTRO INIC PROFES.	20	1	2	3
PROFESOR/A DE EUSKALTEGI	20	4	11	15
PROFESOR/A DE MÚSICA	20	2	14	16
SECRET. ACAD. EUSKALTEGI	20		1	1
SECRET. ACAD. ESCUELA MÚSICA	20		1	1
DIRECTORA EDUCACIÓN	28		1	1
TOTAL		20	38	58

GUARDERÍA MUNICIPAL	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
CAMARERA	12		2	2
COCINERA CAMARERO/A	12		1	1
ADMÓN. FUNDACION	15		1	1
EDUCADORA DE APOYO	16		7	7
EDUCADORA	19		2	2
EDUCADORA TITULAR	19		4	4
DIRECTORA FUNDACIÓN	26		1	1
TOTAL			18	18

HACIENDA	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ADMÓN. INTERVENCIÓN	17		3	3
ADMÓN. RECAUDACION Y CAJA	17	3		3
ADMÓN. RENTAS Y EXACCIONES	17	1	2	3
ADMÓN. COMPRAS	17		2	2
ADMÓN. TESORERÍA	17		2	2
ASESORA GESTIÓN PRESUPUESTARI	17		1	1
TÉCNICO RECAUDACIÓN	17	1		1
TÉCNICO COMPRAS	17	1		1
TÉCNICA RENTAS Y EXACCIONES	17		1	1
TÉCNICA RESPONS. PATRIMONIAL	23		1	1
DTORA. CONTRATACIÓN Y COMPRAS	25		1	1
TESORERA	28		1	1
INTERVENTORA	30		1	1
TOTAL		6	15	21

OBRAS Y MANTENIMIENTO	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
OPERARIO POLIVALENTE	10	1		1
OPERARIO POLIVALENTE	10	6		6
OPERARIO POLIVALENTE CEMENTE	10	2		2
ENTERRADOR	11	4		4
OPERARIO AGUAS	11	1		1
OPERARIO OBRAS	11	1		1
OPERARIO PARQUE MOVIL	12	3		3
CONDUCTOR DÚMPER	12	3		3
ALBAÑIL	14	6		6
CARPINTERO	14	3		3
CONDUCTOR PARQUE MÓVIL	14	6		6

ELECTRICISTA	14	1	1
ELECTRICISTA (SERV. GUARDIA)	14	3	3
FONTANERO	14	3	3
HERRERO	14	6	6
MECÁNICO	14	1	1
PINTOR	14	2	2
ADMÓN. PARQUE MÓVIL	15	1	1
ADMÓN. SERV. PARQUE MÓVIL	15	1	1
DELINEANTE	16	1	1
RESP. DE TALLERES	18	1	1
RESP. INSTALACIONES	18	1	1
RESP. MANT CIVIL Y SANEAMIENTO	18	1	1
RESP. MANTENIMIENTO ELÉCTRICO	18	1	1
RESPONSABLE DE CEMENTERIO	18	1	1
RESP. PARQUE MÓVIL	23	1	1
TECNICO OBRAS Y MANTENIMIENT	23	2	2
TECNICO PROYECTOS Y SERVICIO	23	1	1
DIRECTOR OBRAS MANT Y SERV	28	1	1
TOTAL		67	67

PROMOCIÓN ECON. Y EMPLEO	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ADMÓN. PROMOCIÓN EC. Y EMPLEO	15		1	1
TÉCNICO/A BEHARGINTZA	21	1	1	2
COORDINADOR TCO BEHARGINTZ	23	1		1
TCA. PROMOC. ECÓN. Y EMPLEO	23		1	1
DIRECTOR PROM. EC. Y EMPLEO	28	1		1
TOTAL		3	3	6

RÉGIMEN INTERIOR	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ORDENANZA TELEFONISTA	11	1	1	2
ORDENANZA TELEFON. PRODUCT.	11	1		1
ADMÓN. SERVICIOS PERSONAL	15	1		1
ADMÓN. PERSONAL	17		1	1
COOR PREVENCIÓN RIESGOS	20	1		1
TCO. MANTEN. EQUIPOS INFORMÁTICOS	23	1		1
TÉCNICO/A INFORMÁTICO	23	1	1	2
RESPONSABLE INFORMÁTICA	25	1		1
TECNICA RECURSOS HUMANOS	25		1	1
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS	28		1	1
TOTAL		7	5	12

ÁREA DE SANIDAD	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
AUXILIAR SERVICIOS MEDIOAMBIEN	12	1		1
VIGILANTE DE ORDENANZAS	12	2	3	5
ADMÓN. SANIDAD CONSUMO	17		1	1
RESPONSABLE SANIDAD CONSUMO	25	1		1
TOTAL		4	4	8

SEGURIDAD CIUDADANA	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
VIGILANTE DE ORDENANZAS	12	1	7	8
VIGILANTE REG. TRAFICO	12	4	1	5
ADMÓN. MULTAS	15		1	1
AGENTE DE POLICIA	15	44	5	49
AGENTE DE POLICIA PRODUCT	15	2		2
AGENTE SERVICIO ALCALDÍA	15	1		1
SERVICIO CENTRAL POL MUNICIPAL	15	4	1	5
AGENTE PRIMERO VV.OO.	17	1		1
ASESOR JUR. POLICÍA MUNICIP	17	1		1
RESP ADMÓN. POL MUNICIP	17	1		1
RESPONSABLE T POL MUNICIPAL	17	7		7
ADJUNTO JEFE POLICÍA	22	2		2
ASESOR JURÍDICO POL.MUNCIP	25	1		1
JEFE POLICÍA	28	1		1
TOTAL		70	15	85

SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
OPERARIO LIMPIEZA FACHADAS	10	2		2
OPERARIO PARQUE MÓVIL	12	1		1
CONDUCTOR SERVICIOS Y M AMB	14	1		1
INSPECTOR ORDENANZA MUNICIPAL	15	1		1
RESP. LIMP,.BASURAS Y JARDINES	18	1		1
TCA. MEDIO AMBIENTE	23		1	1
TOTAL		6	1	7

URBANISMO	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
DELINEANTE	16	1		1
ADMÓN. SERVICIOS URBANISMO	17		2	2
SECRETARIA URBANISMO	17		1	1
DELINEANTE PROYECTISTA	18	1		1
INSPECTOR	18	1		1
APAREJADOR	25	2		2
ASESOR JURÍDICO URBANISMO	25	1	1	2
TÉCNICO/A ARQ. Y URBANISMO	27	1	1	2
DIRECTORA ADM. URBANISMO	28		1	
TOTAL		7	6	13

En los puestos de dirección se observa una distribución muy equilibrada entre sexos, si bien los hombres siguen al cargo de departamentos tradicionalmente masculinizados, como Obras y Servicios, Interior o Seguridad Ciudadana.

Plantilla municipal según puestos directivos

MUJERES	HOMBRES
— ASESORA JURÍDICA URBANISMO	
— DIRECTORA ADM. URBANISMO	
— DIRECTORA BIBLIOTECA	
— DIRECTORA EDUCACIÓN	
— DIRECTORA FUNDACIÓN	
— DIRECTORA RECURSOS HUMANOS	
— DTORA. CONTRATACIÓN Y COMPRAS	
— INTERVENTORA	
— SECRETARIA	
— TÉCNICA ARQ. Y URBANISMO	
— TÉCNICA BEHARGINTZA	
— TÉCNICA BIENESTAR COMUNITAR.	
— TÉCNICA CULTURA	
— TÉCNICA RECURSOS HUMANOS	
— TÉCNICA RESPONS. PATRIMONIAL	
— TESORERA	
— TTE. ALCALDE CONCEJALA DELEGA	
— TÉCNICA DE BIENESTAR SOCIAL	
	— ALCALDE
	— ARCHIVERO MUNICIPAL
	— ASESOR JURÍDICO
	— DIRECTOR BANDA MÚSICA
	— DIRECTOR OBRAS MANT Y SERV
	— DIRECTOR PROM EC Y EMPLEO
	— DIRECTOR SERVICIOS SOCIALES
	— JEFE POLICIA MUNICIPAL
	— TÉCNICO ARQU. Y URBANISMO
	— TÉCNICO BEHARGINTZA
	— TÉCNICO MODERNIZACIÓN ADMINI

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (2015)

Datos de conciliación

En cuanto a las medidas de conciliación adoptadas durante 2014, 4 mujeres han obtenido una excedencia para el cuidado de hijas e hijos y otras 5, una reducción de jornada por guarda legal. A diferencia del anterior diagnóstico (2010) en el que ningún hombre se había acogido a medidas de conciliación, durante 2014 uno lo hizo: ha obtenido una reducción de jornada por guarda legal.

Situación a nivel político

La corporación municipal de Portugalete está formada por 8 concejalías distribuidas al 50 % entre hombres y mujeres de la siguiente manera:

Hombres

- Alcaldía
- Concejal delegado de Urbanismo, Sanidad, Consumo y Comercio, Comunicación, Nuevas Tecnologías y Deportes.
- Concejal delegado de Seguridad Ciudadana, Servicios y Medio Ambiente.
- Concejal delegado de Obras.

Mujeres

- Concejal a delegada de Régimen de Interior, Hacienda y Promoción Económica y Empleo.
- Concejal a delegada de Cultura y Fiestas.
- Concejal a delegada de Educación y Juventud, Drogodependencias y Turismo.
- Concejala delegada de Bienestar Social.

Se aprecia cierta segregación entre sexos, ya que las mujeres lideran carteras más feminizadas (Bienestar Social, Educación...), mientras que los hombres siguen ocupando áreas tradicionalmente masculinizadas. En lo que se refiere a la composición de las comisiones según sexo, existe cierto equilibrio, aunque en algunas la balanza se inclina sobre todo hacia los hombres: Planificación y Desarrollo Urbano, Cuentas y Permanente de Hacienda y Casco Histórico.

Comisiones informativas según sexo

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE	Presidencia	Mujeres	Hombres
C.I.P. Planificación y Desarrollo Urbano	Hombre	1	11
C.I.P. Presidencia y Planificación Estratégica	Mujer	4	8
C.I.P. Acción social	Mujer	7	5
C.I.P. Participación Ciudadana	Mujer	6	6
C.I.P. Promoción Económica y Empleo, Comercio y Turismo	Mujer	5	7
Comisión Especial de Cuentas y Permanente de Hacienda	Hombre	2	10
Comisión Informativa Especial del Casco Histórico	Hombre	1	11

Memoria del Área de Bienestar Social

En lo que respecta al Área de Bienestar Social, la memoria de 2014 refleja los siguientes datos:

- En 2014 han sido atendidas en los servicios sociales de Portugalete un total de 2.647 familias. Han aumentado las familias atendidas respecto a 2013 en un 26,4 %.
- El perfil de las personas usuarias corresponde sobre todo a mujeres, quienes representan el 62 % de las personas atendidas. Asimismo, respecto a la edad, la franja de mayor representatividad corresponde a personas mayores de 65 años.
- Las atenciones han tenido que ver sobre todo con falta de medios para subsistir, información sobre acceso a recursos y autonomía personal.
- Se han concedido ayudas de emergencia social (AES) a 468 familias. Teniendo en cuenta que estas solicitudes se gestionan dos veces al año porque se revisan cada seis meses, fueron solicitadas 645. Según conceptos, la mayor cuantía de las AES ha ido dirigida a alquiler, necesidades primarias y mantenimiento.
- En cuanto al servicio municipal de alojamiento de urgencia, el 50 % de los casos se dirigió a personas sin techo, el 27 % no está vinculado con el alojamiento, el 10 % a casos de violencia contra las mujeres, el 10 % a conflictos familiares y el 3 % a desahucios.
- En lo que se refiere a las personas atendidas por el EISE (Equipo de Intervención Socioeducativa), en 2014 ha aumentado considerablemente el número de personas menores usuarias. Las franjas de edad mayoritarias siguen siendo las mismas de 2013 (de 8 a 12 años y de 13 a 16), aunque se constata la presencia de un mayor número de personas menores usuarias en la franja de 8 a 12. Además, la mayoría de usuarios menores son de género masculino.
- En el Servicio de Atención Psicosocial la atención psicológica es la prestación más demandada (58 %); en segundo lugar está la orientación a profesionales (29 %), y finalmente la valoración (13 %).

- El Punto de Encuentro Familiar atendió en 2014 un total de 87 expedientes. El número de expedientes totales se ha incrementado en 6 familias con respecto al ejercicio anterior. Esto ha supuesto un total de 360 personas atendidas.
- Atendiendo a la edad de las personas usuarias menores, la franja de edad más representada es la de 9-11 años (32 %); le sigue la franja de 6-8 (25 %) y luego la de 3-5 (22 %). La franja de edad de 12-14 años y la de más de 15 representan el 16 % de personas usuarias atendidas. La franja menos significativa (5 %) corresponde a 3-5 años. En relación al sexo, el porcentaje más elevado corresponde a las niñas (61 %).
- El Servicio de Mediación Familiar en Procesos de No Ruptura ha atendido a 24 personas: 12 (50 %) han sido hombres y otras 12 (50 %), mujeres.
- La Teleasistencia para Víctimas de Violencia contra las mujeres atendió a un total de 7 mujeres, con edades comprendidas entre los 36 y mayores de 55 años y nacionales. Se trataba de mujeres activas, paradas o pensionistas y en 2 casos tenían hijas e hijos bajo su responsabilidad.
- En 2014 el SAD (Servicio de Ayuda Domiciliaria) de Portugalete ha atendido a un total de 287 personas, con una mayoría importante de mujeres. En general las beneficiarias son personas en torno a los 78 años. El colectivo de edad más numeroso es el que se sitúa entre los 65 y los 85. La mayoría de estas beneficiarias son viudas y más de la mitad viven solas.
- El número total de personas mayores atendidas en el servicio de Estimulación Cognitiva ha sido de 57, de las cuales el 63 % son mujeres y el 37 %, hombres. En cuanto a la edad, la mayoría son mayores de 75 años que viven solas o en pareja.
- Por otra parte, en lo que a centros de día se refiere, son las mujeres las mayores usuarias (77 %), con una edad media de 82 años.
- En 2014 se tramitaron un total de 64 tarjetas especiales de estacionamiento, distribuidas al 50 % entre mujeres y hombres.
- El Centro Especial de Empleo Ranzari es un taller en el que se realizan distintas actividades profesionales. Ofrece dos posibilidades, en función de las necesidades y capacidades: aprendizaje de una profesión y un empleo remunerado, donde se encuentran trabajando 173 personas (122 hombres y 51 mujeres); y actividades ocupacionales y de desarrollo personal, donde se presta servicio a 65 personas (43 hombres y 22 mujeres).

Estudio sobre asociacionismo

En 2012 se realizó un *Estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Portugalete desde la perspectiva de género*. Participaron 40 asociaciones y se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Existe una igualdad ficticia. En el cómputo general hay bastante equilibrio en cuanto al número de personas asociadas; sin embargo, los hombres son mayoría en presidencia y tesorería y ellas en la participación activa.

- Las mujeres se revelan como motivadoras del movimiento asociativo, ya que son quienes empujan a otras personas a participar. Por ejemplo, en Itsas Kresala, las mujeres asociadas animan a integrarse a con otras mujeres que enviudan; y en los coros, empiezan las mujeres y animan a sus maridos.
- Respecto al tiempo invertido en la actividad asociativa, ellos tienden a dedicar más tiempo que ellas, ya que las mujeres señalan otras prioridades como estar con las amigas, cuidar a personas dependientes, otro tipo de actividades de ocio, etc.
- Con respecto a los horarios, ellos acuden a las actividades por las tardes, después de la jornada laboral; ellas lo hacen a lo largo del día, durante la jornada laboral.
- Las mujeres tiene mayor información e implicación que los hombres en las políticas de igualdad; prueba de ello es que ellas conocen y participan en las actividades organizadas tanto por el Ayuntamiento como por otros organismos en esta materia.
- El sexo de la persona dirigente de la asociación puede determinar el sexo del resto del equipo directivo, pues las presidentas suelen elegir a mujeres y los presidentes, a hombres. Esto puede tener una lectura más cercana a ciertos prejuicios, al presuponer que compartir responsabilidades con las personas de tu propio sexo pueda resultar más fácil o, cuando menos, más atractivo. También puede predominar la idea de que los equipos homogéneos sean ser menos conflictivos, o cuando menos, más amables.
- La pertenencia a un grupo marca el movimiento asociativo. En el caso de las personas jóvenes, este factor llega incluso a determinar pertenecer o no a una asociación.
- El valor y significado que se otorga al cargo supone claramente un elemento diferenciador en el caso de los hombres. Ellos lo asumen como “algo importante” respecto al resto de personas asociadas (sus iguales); para ellas se trata de un mero trámite de cumplimiento de los estatutos.
- Resurgimiento de nuevas formas de asociacionismo. El auge de las redes sociales y su uso masivo por parte de las personas jóvenes están llevando a una nueva forma de participación y organización. Sin embargo, la brecha digital está haciendo que sobre todo las mujeres no accedan a los mismos recursos que los hombres.
- Los hombres, en general, suelen realizar tareas con el fin de obtener un reconocimiento social y participan especialmente en actividades puntuales. Sin embargo, las mujeres tienden más a buscar la motivación en una valoración personal mediante el reconocimiento propio a través de la autoestima; su implicación habitualmente es más constante.

ÁREAS DE MEJORAS PARA EL IV PLAN

A continuación se presentan las reflexiones y propuestas que se han ido recogiendo.

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD	
ÁREAS DE MEJORA	PROPUESTA
Controlar publicidad e imagen	Que el ayuntamiento vigile los estereotipos en los medios de comunicación de la localidad: radio, prensa, noticias, campañas...
Difundir el trabajo de la Comisión Mixta	Que las personas integrantes transfieran el conocimiento a sus organizaciones. Hacer visibles las actas elaboradas.
Fortalecer la Comisión Mixta	Facilitar formación en género y de cuestiones relacionadas a la Comisión Mixta. Incorporar a personas dinamizadoras externas expertas en diferentes ámbitos. Facilitar el contacto entre las entidades: compartir más la información.
Mejorar la gestión de la Comisión Mixta	Plan operativo anual: planificar el año. Impulsar la Comisión de Seguimiento del Plan que pertenece a la Comisión Mixta.
Que los proyectos y actividades con éxito no se conviertan en acciones puntuales	Sistematizar y generar rutina de los programas exitosos.
Mayor control sobre el grado de cumplimiento de los planes operativos	Realizar evaluaciones anuales.
Devolver la información a la ciudadanía sobre lo que se hace y se consigue	Informar de forma adaptada y a través de diferentes canales de comunicación, de acuerdo con las diferentes edades y colectivos de la población. Ofrecer y facilitar la información en formatos accesibles a todas las personas: en diferentes idiomas, en formatos de lectura fácil para personas con problemas de comprensión, braille... Socializar el plan de gestión anual a través de www.enportugalete.com .
Llegar a los colectivos diana. Evaluar el impacto de las actividades	Que la comunicación de las acciones se realicen de acuerdo a los espacios y horarios donde se encuentra el colectivo diana. Análisis previo.
Potenciar el lenguaje inclusivo en la forma de hablar del personal del ayuntamiento	Mas formación, recursos y obligación. Fomentar el uso inclusivo del lenguaje en los formularios y en la documentación que requiere a las asociaciones.
Hacer que las empresas también trabajen con valores de igualdad.	Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación de empresas principalmente de servicios: monitorado, profesorado, etc.
Involucrar a las empresas proveedoras y a entidades en general que reciben subvenciones municipales	Cláusulas de igualdad y de conciliación a la hora de contratar con empresas, en las subvenciones...

Revalorizar el sentido de la bolsa de conciliación del personal municipal	Que se gestione con relación a un tanto por ciento de la jornada y que no se conviertan en días de vacaciones a acumular.
	Incluir formación en género en la escuela de participación que se está creando.
	Presupuestos con perspectiva de género.

CAMBIO DE VALORES	
ÁREAS DE MEJORA	PROPUESTA
Insistir en la educación y en la coeducación. Sistematización	Actividades en centros escolares y con Berritzegune de manera permanente. También con el claustro.
Falta de valores igualitarios en las relaciones sexuales de la juventud	Talleres de educación sexual afectiva para adolescentes y jóvenes. Prevención de la violencia sexual.
Dar a conocer el abuso de las redes sociales para ejercer violencia sexual, verbal, control, etc. contra las chicas	Sensibilización y formación. Trabajar con y desde las redes sociales: prevención, campañas. También en los espacios de tiempo libre.
Conocer si van calando los valores de igualdad en las nuevas generaciones	Estudio comparativo desde los dos años, sobre adolescentes y jóvenes
Trabajar con las familias	Realizar charlas mixtas y no mixtas.
Que los chicos se cuestionen su forma de actuar y sus valores	Llevar “otros modelos de ser chicos u hombres” a los centros educativos.
Fomentar el uso inclusivo del lenguaje en los centros educativos	Facilitar las guías elaboradas por el ayuntamiento.
Establecer una línea común de intervención y valores en el ámbito educativo y en el no formal	Elaborar un plan de actuación.
Evitar el sexismo en la publicidad: cuidado en las fiestas, ferias, campeonatos...	Campañas, manuales éticos...
	Trabajar con las agencias y empresas de publicidad.
Trabajar con los medios de comunicación para una mayor visibilización de las mujeres y de sus actividades, aportaciones...	Mejorar la política de comunicación en materia de Igualdad desde el ayuntamiento.
Romper estereotipos en la elección de estudios y profesiones	Talleres de orientación vocacional no sexista. Behargintza
El personal político debiera ser garante de valores de igualdad; por ejemplo, debería evitar un trato demasiado familiar y de afecto con las compañeras y apelativos como “chata, nena, chica, guapita”.	Formación en igualdad a todo el personal que trabaja en y para el ayuntamiento.
Involucrar al tejido económico: comercios, empresas, fundaciones...	Campañas.

Reforzar las relaciones intergeneracionales de mujeres	Talleres, encuentros.
Promover el conocimiento de las mujeres con discapacidad y de las mujeres de distintas procedencias	Talleres, encuentros.
Fomentar un pensamiento crítico entre la juventud	En los propios talleres de coeducación.
Fomentar el trabajo en red con asociaciones de municipio de todo tipo, en materia de igualdad	Establecer líneas comunes de actuación de manera transversal.
Visibilizar el deporte de las chicas y mujeres	Apoyo al deporte femenino.

EMPODERAMIENTO

ÁREAS DE MEJORA	PROPUESTA
Cómo llegar a las mujeres, al grupo motor.	Difundir y comunicar Hypatia a toda la población, con formatos accesibles y adaptados a todas las realidades del municipio.
Como llegar a las mujeres jóvenes	Revisar las estrategias de participación.
Las mujeres no están en los sindicatos , en los partidos políticos	Investigar y conocer las razones de la falta de mujeres en Juntas directivas, puestos de mando...
	Seguir con las actividades de cuentacuentos
Baja autoestima de las preadolescentes, adolescentes y jóvenes.	Talleres de autoestima y empoderamiento adaptados a las edades (“identidad positiva”)
Baja autoestima de las mujeres migradas, sin papeles...	Talleres de empoderamiento para mujeres migradas.
Baja autoestima de las mujeres con discapacidad	Talleres de empoderamiento para mujeres con discapacidad.
	Visibilizar el trabajo de las asociaciones de mujeres.
Hay muchas mujeres en puestos de poder pero algunas áreas del Ayto están muy feminizadas y otras muy masculinizadas.	Formación.
	Facilitar recursos y materiales para actividades (locales, etc.)
Mejorar la auto percepción de las mujeres ante el empleo y afrontar su baja autoestima	Talleres para romper miedos y facilitar información sobre el proyecto profesional de vida de cada mujer.
Fortalecer el empoderamiento de las mujeres mayores	Talleres con mujeres mayores con experiencias profesionales dirigidos a las jóvenes (“escuela de vida”)
	Conocer la brecha salarial en Portugalete.
	Conocer la situación de la economía sumergida.
Evitar que las mujeres mayores sigan “de cuidadoras”	Talleres para sensibilizar a las mujeres que cuidan y que pueden decir

para cumplir “su rol de mujeres” por segunda vez.	No. Asertividad y empoderamiento..
Dar a conocer mejor que es el EMPODERAMIENTO	Adaptar el contenido para la población y difundirlo.
Evitar la brecha digital, también en la generación de conocimiento.	Fomentar la creación del concomiendo digital en las mujeres .
Visibilizar la aportación de las mujeres	Recoger testimonios de mujeres en documentales..

ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

AREAS DE MEJORA	PROPUESTA
Mayor corresponsabilidad en los hombres	Seguir con los Talleres de afectividad y masaje infantil dirigido a aitas del municipio.
Aumentar la conciencia de la corresponsabilidad en el municipio	Campañas.
Cuidar a quien cuida: eliminar estereotipos y favorecer el empoderamiento de estas mujeres, casi siempre, mayores.	Seguir programa respiro. Seguir con los tres grupos de ayuda a personas cuidadoras.
Recursos para la conciliación.	Mantenerlos y seguir ampliando: fiestas, agosto, fines de semana... Reforzar los dirigidos a personas muy mayores.
Las personas mayores, mujeres y hombres, no usan de la misma manera las tecnologías.	Tener presente a este grupo de edad, fundamentalmente mujeres, cuando se ponen en marcha servicios de atención ciudadana y tramitaciones on line, o usando nuevas tecnologías.
	Seguir ofreciendo o impulsando formación básica en nuevas tecnologías para mujeres mayores.
Revalorizar el trabajo doméstico y de los cuidados.	
	Investigar sobre la flexibilidad horaria y teletrabajo en el ayuntamiento.
Cómo evitar las consecuencias negativas de la doble presencia o doble jornada de las mujeres.	
Ofrecer herramientas sobre la corresponsabilidad desde edades tempranas en los centros.	Fomentar actividades desde primaria: “la semana de la corresponsabilidad dirigida a la comunidad educativa, por ejemplo.
	Flexibilizar los horarios comerciales.
	Guarderías más baratas.
	Promover los permisos de paternidad al igual que los de maternidad.
	Promover la corresponsabilidad en la juventud.
	Sensibilizar para que hombres y mujeres rompan con sus valores tradicionales frente a los cuidados: ellas soltar y ellos actuar.

Ofrecer más información sobre los avances y buenas prácticas en materia de conciliación.

Campañas informativas...

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

AREAS DE MEJORA	PROPUESTA
Desconocimiento de los recursos por parte de las mujeres inmigrantes. No llegamos a ellas.	Incorporar información sobre recursos en violencia y derechos de las mujeres en las charlas dirigidas a la inmigración en general.
Desconocimiento de los recursos por parte de las mujeres con discapacidad. No llegamos a ellas.	Incorporar información sobre recurso en violencia y derechos de las mujeres con discapacidad en las charlas organizadas en materia de igualdad.
Información insuficiente.	Ofrecer información sobre recursos en violencia y derechos de las mujeres, accesible y de lectura fácil, a todas las asociaciones del municipio.
Que el agresor sepa las consecuencias..que sepa que no está bien visto	Campañas sobre las consecuencias.
Evitar el miedo de las mujeres inmigrantes a acercarse a la policía para denunciar. ¿Cómo llegar a ellas?	Acercar los recursos de acuerdo a los diferentes países de procedencia de estas mujeres: marroquíes, ecuatorianas y bolivianas.
	Crear una red de agentes de apoyo social, parecida a la de la Diputación Foral de Bizkaia.
	Enviar periódicamente información sobre Igualdad y derechos de las mujeres. En formatos accesibles y adaptados para que todas las mujeres comprendan el contenido.
Trabajar también en la educación no formal, tiempo libre.	Pensar en una estrategia preventiva común dirigida a la juventud. Dar a conocer qué es el maltrato, su impacto en las redes sociales...
Sensibilizar sobre los micromachismos	Campañas.
Seguir mejorando la seguridad de la ciudad. Ampliar el diagnóstico, actualizarlo y actuar	Actualizar los puntos oscuros, actuar sobre ellos y establecer mecanismos para recoger incidencias. Contar con la participación de mujeres con distintos tipos de discapacidades.
Abordar la violencia estructural de las viudas mayores de 70 años.	Diseñar un plan de acción dirigido a prevenir y visibilizar la violencia que sufren las viudas mayores de 70 años.
Prevenir la violencia que sufren las mujeres mayores.	Diseñar un plan de acción dirigido a prevenir y visibilizar la violencia que sufren las mujeres mayores dependientes y solas por parte de las personas, familias o instituciones que las cuidan.
Ayudar a que las mujeres mayores identifiquen las	Realizar una atención personalizada, especializada y atractiva para que

situaciones de violencia contra las mujeres.	las mujeres mayores se "enganchen" y lo visibilicen.
Formar a profesionales en la materia.	Seguir con el programa de sensibilización en violencia contra las mujeres para toda la plantilla de la Policía Municipal
Sensibilizar a los hombres.	Talleres específicos sobre los micromachismos.
Prevenir la violencia que sufren las mujeres con discapacidad.	Diseñar un plan de acción dirigido a prevenir y visibilizar la violencia que sufren las mujeres con discapacidad. Valorar si las mujeres con discapacidad acuden a informarse sobre recursos; valorar si los propios recursos municipales, en caso de existir, están adaptados y son accesibles. Conocer si en los talleres y charlas sobre violencia que se den en las asociaciones, en los colegios o de forma abierta, se incluye la variable discapacidad; es decir, si se trabaja la discapacidad de forma transversal.
Conocer mejor las Violencia filial	Conocer mejor las situaciones de violencia filial.
	Talleres de autodefensa
Prevención de la violencia contra las mujeres a través también del lenguaje, el ocio compartido...	Conocer que está pasando en las lonjas.
	Jornadas de Igualdad. Difundirlas más e implicar a más agentes. Revisar los horarios. Incorporar nuevas caras del municipio.

6. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

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

Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres

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

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).

Cambio de valores

El cambio de valores es uno de los principales retos del VI Plan. La sociedad actual se caracteriza por su sincretismo, es decir, por la convivencia de valores modernos, con otros tradicionales. A pesar de que el discurso de la igualdad en la sociedad vasca está interiorizándose, la realidad constata no es coherente con las diferencias en la asunción de funciones y roles entre mujeres y hombres o en el uso y valor social de su tiempo.

Empoderamiento de las mujeres

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

Organización social corresponsable

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

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.

OBJETIVOS Y ACCIONES DEL IV PLAN

Partiendo de las fortalezas y áreas de mejora recogidas en la fase de evaluación y diagnóstico, se han articulado los siguientes objetivos y acciones que marcarán las líneas de trabajo de los próximos años.

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVOS	ACCIONES
Comunicar interna y externamente la estrategia para la igualdad de mujeres y hombres.	G1.1. Continuar con la elaboración del boletín Portuigualdad. G1.2. Difundir el trabajo de la Comisión Mixta a la ciudadanía. G1.3. Difundir el plan de gestión o plan operativo a la ciudadanía. G1.4. Visibilizar la igualdad de mujeres y hombres, avances y modelos ejemplares a través de la web, revistas, calendarios, etc. G1.5. Recoger las aportaciones de la ciudadanía respecto a temas relacionados con la igualdad a través de la web y redes sociales. G1.6. Vigilar la publicidad sexista en el municipio. G1.7 Continuar con la utilización del lenguaje igualitario en la comunicación escrita.
Fortalecer las estructuras de impulso y coordinación del Plan de Igualdad.	G2.1. Formación a la Comisión Mixta en diferentes temas relacionados con la igualdad. G2.2. Incorporación de personas dinamizadoras externas expertas en diferentes ámbitos. G2.3. Facilitación de contactos e información entre las personas participantes en la Comisión Mixta. G2.4. Creación de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan dentro de la Comisión Mixta de Igualdad.
Desagregar la información y datos por sexo.	G3.1. Incorporar la variable sexo en las bases de datos del Ayuntamiento. G3.2. Desagregar los datos según sexo en los estudios, informes y memorias que contengan información relativa a personas.
Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad, a fin de garantizar el conocimiento práctico suficiente que les permita la integración de la perspectiva de género en la gestión municipal.	G4.1 Incluir formación en materia de igualdad en el Plan de Formación del personal del Ayuntamiento y de sus cargos políticos, como recoge el artículo 17 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. G4.2. Formación al Personal de la Policía en materia de violencia contra las mujeres e incorporar a profesionales del ámbito de la intervención (trabajo social, etc.) teniendo en cuenta la diversidad de todas las mujeres: discapacidad, inmigración, mayores, etc. G4.3. Trabajo de formación-acción coordinada entre las áreas para incorporar la perspectiva de género en las diferentes actuaciones municipales.
Incorporar la perspectiva de género en los pliegos de contratación, subvenciones y convenios.	G5.1. Revisión de los pliegos de contratación, subvenciones y convenios desde la perspectiva de género. G5.2. Incorporación de la perspectiva de género en los pliegos de contratación, subvenciones y

CAMBIO DE VALORES

OBJETIVOS	ACCIONES
CV1. Mejorar el cambio de valores a través de la eliminación de estereotipos de género y roles atribuidos a las personas en función de su sexo.	- CV1.1. Trabajo sistemático y coordinado con los centros educativos y el Berritzegune en materia de coeducación y prevención de la violencia contra las mujeres; puesta en marcha de talleres, cursos y facilitación de material, guías elaboradas por el Ayuntamiento. - CV1.2. Conocimiento del alcance e impacto de los valores de igualdad en las nuevas generaciones. - CV1.3. Puesta en marcha de un programa de orientación profesional no sexista para jóvenes. - CV1.4. Seguir impulsando la campaña del 8 de Marzo de forma coordinada entre las áreas municipales involucrando a la ciudadanía, comercios, empresas, fundaciones, etc. - CV1.5. Acciones de sensibilización dirigidas a la juventud tanto en espacios educativos formales como informales, en los siguientes temas: relaciones afectivo- sexuales igualitarias; redes sociales y violencia sexual; otras formas de ser hombres. - CV1.6. Acciones de sensibilización dirigidas al tejido asociativo para que incorporen la perspectiva de género en sus actividades y promuevan un uso igualitario del lenguaje y las imágenes. - CV1.7. Acciones de sensibilización dirigidas a hombres para que cuestionen sus valores y actitudes. - CV1.8. Impulso de un grupo de hombres por la igualdad. - CV1.9. Organización de talleres y encuentros que refuercen las relaciones con mujeres mayores y diversidad funcional y migradas. - CV1.10. Acciones de sensibilización para visibilizar el deporte de chicas y mujeres.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACCIONES
E1. Aumentar el empoderamiento individual de las mujeres de Portugalete.	- E1.1. Continuar con la iniciativa Hypatia. - E1.2. Organizar actividades para la mejora de la autoestima y conciencia de género dirigidas a mujeres de diferentes edades y con discapacidad.

	- E1.3. Organizar de talleres de empoderamiento dirigidos a mujeres migradas. - E1.4. Comunicación y difusión de la iniciativa Hypatia a toda la población. - E1.5. Aumentar la participación de las jóvenes en la iniciativa Hypatia.
E2. Aumentar el empoderamiento colectivo de las mujeres de Portugalete.	- E2.1. Continuar con el programa de empoderamiento dirigido a las mujeres del movimiento asociativo de Portugalete. - E2.2. Conocer la situación de la brecha salarial y la economía sumergida en Portugalete. - E2.3. Elaborar un plan de actuación dirigido a la inserción laboral de las mujeres, con especial atención a las que sufren discriminación múltiple. - E2.4. Elaborar un plan de actuación para mejorar el acceso de las mujeres en situación de discriminación múltiple a los recursos sociales: vivienda, transporte, cultura, sanidad, redes tecnológicas. - E2.5. Incorporar una línea de capacitación en Hypatia sobre nuevas tecnologías adaptadas a diferentes edades y niveles de conocimiento. - E2.6. Visibilizar de la contribución de las mujeres a la historia del municipio y su papel en diferentes esferas públicas: social, económica, laboral, etc.
E3. Aumentar el empoderamiento social y político de las mujeres.	- E3.1. Organizar talleres de mujeres mayores con experiencias profesionales dirigidos a jóvenes. - E3.2. Incorporar de una línea de capacitación sobre liderazgo en Hypatia. - E3.3. Organizar campañas de sensibilización para promover la presencia de mujeres en puestos de decisión.

ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

OBJETIVOS	ACCIONES
O1. Impulsar la corresponsabilidad y la ética del cuidado en la ciudadanía.	- O1.1. Continuar con los talleres de corresponsabilidad (masaje infantil) dirigidos a hombres. - O1.2. Continuar con los talleres de intercambio de tareas (fontanería, electricidad, etc.) dirigidos a mujeres. - O1.3. Organizar campañas de sensibilización sobre el valor del cuidado y la corresponsabilidad.

	- O1.4. Trabajar con la comunidad educativa de Portugalete impulsando actividades de corresponsabilidad. - O1.5. Continuar con los programas de apoyo a las personas cuidadoras.
O2. Mejorar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios.	- O2.1. Analizar de la flexibilidad horaria de los servicios dirigidos a la ciudadanía y su adaptación a los usos del tiempo de la ciudadanía. - O2.2. Aumentar los servicios de conciliación para la atención de niños y niñas y mayores.
O3. Trabajar por una cultura y práctica hacia la conciliación corresponsable.	- O3.1. Organizar campañas de sensibilización dirigidas al tejido empresarial. - O3.2. Impulsar la creación de pactos locales por la conciliación. - O3.3. Organizar actividades para promover una organización social corresponsable.

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACCIONES
V1. Sensibilizar y prevenir en violencia contra las mujeres.	- V1.1. Informar de manera adaptada a las mujeres inmigrantes y con discapacidad sobre los recursos en violencia contra las mujeres. - V1.2. Acercar los recursos generales en VG de acuerdo con los diferentes países de procedencia de las mujeres inmigrantes. - V1.3. Informar a todas las asociaciones del municipio sobre recursos en violencia contra las mujeres. - V1.4. Enviar periódicamente información sobre recursos en materia de violencia contra las mujeres a la ciudadanía en formatos accesibles y adaptados. - V1.5. Diseñar una estrategia preventiva común dirigida a la juventud. - V1.6. Organización de campañas de sensibilización sobre micromachismos. - V1.7. Actualizar los puntos oscuros de Portugalete, ejecutar las actuaciones necesarias y establecer mecanismos para recoger incidencias.

- V1.8. Diseñar un plan de acción dirigido a prevenir y visibilizar la violencia que sufren las viudas mayores de 70 años.
- V1.9. Diseñar un plan de acción dirigido a prevenir y visibilizar la violencia que sufren las mujeres mayores dependientes.
- V1.10. Analizar desde la perspectiva de género las conductas, actitudes, valores de la juventud en las lonjas.
- V1.11. Organizar talleres de autodefensa.
- V1.12. Continuar con las Jornadas de Igualdad en el marco del 25 N.
- V1.13. Continuar con la campaña del 25 N organizada de forma coordinada.

V2. Garantizar la atención a las mujeres agredidas.

- V2.1. Continuar con el programa de red de agentes de apoyo social de la Diputación Foral de Bizkaia.
- V2.2. Prestar atención personalizada y especializada para que las mujeres mayores y con discapacidad identifiquen y visibilicen las situaciones de violencia contra las mujeres.
- V2.3. Continuar con el Protocolo Local de violencia contra las mujeres.

Con todo lo expresado, se ha diseñado un plan con objetivos y acciones a realizar en el período 2015-2019

ÁREAS	OBJETIVOS	ACCIONES
GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	10	23
CAMBIO DE VALORES	1	10
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	3	15
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	3	9
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	2	15
TOTAL	19	72

7. GESTIÓN DEL PLAN

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Portugalete posee las siguientes características:

- Tiene una vigencia de **5** años: permanecerá en vigor durante el período 2015-2019.
- Se ha elaborado de forma totalmente participativa con personal municipal, personas con información relevante en la materia, la Comisión Mixta de Igualdad, el tejido asociativo y la ciudadanía en general, quienes han intervenido en la actualización del diagnóstico y de datos, la valoración del III Plan y la propuesta activa de áreas de mejora y acciones para el futuro IV Plan.
- Es el Área de Bienestar Social la responsable de coordinar e impulsar dicho plan.
- Es un plan abierto y flexible; quedan por definir los planes operativos anuales.
- Es un plan evaluable, con indicadores para analizar y evaluar 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.

ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

Tal y como establece 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 Portugalete

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

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.

El puesto de trabajo de Técnica de Igualdad está ocupado por una Trabajadora Social, con amplia formación en materia de igualdad y más de 20 años de experiencia en su desempeño.

Las funciones de la técnica de Igualdad serán las siguientes:

- a) Diseñar la programación o planificación en materia de igualdad y los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- b) Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones del Ayuntamiento, a todos los niveles y en todas sus fases.

- d) Asesorar y colaborar con las áreas y demás entes y órganos dependientes del Ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- e) Sensibilizar a la ciudadanía 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) Proponer e impulsar la adaptación y creación de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- g) Proponer e impulsar la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- h) Detectar posibles situaciones de discriminación y diseñar e impulsar medidas para su erradicación.
- i) Establecer 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) Diagnosticar las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento y proponer el tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso.
- k) Servir de interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde.
- l) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que le sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

La **estructura de coordinación y seguimiento** está formada por la Comisión Mixta de Igualdad, órgano consultivo y de participación compuesto por personal técnico, político y representantes de agentes sociales y asociaciones del municipio. **Esta Comisión municipal está regulada por acuerdo plenario de 28 de febrero de 2008, publicado en el BOB de 12 de marzo de 2008.**

La Comisión Mixta de Igualdad tiene como fines 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 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 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 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 la 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 de personas y colectivos no representados en la Comisión Mixta de Igualdad.
11. Cualesquiera otras funciones que pudieran encomendársele, relacionadas con las mujeres y su problemática y tendentes a conseguir una mayor atención y promoción del bienestar social.

Por último, el Ayuntamiento forma parte de la **estructura de coordinación intermunicipal Berdinsarea** o Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia y se prevé su continuidad en dicha red.

HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL PLAN

Mecanismos de programación, seguimiento y evaluación

Para la ejecución de este IV Plan se elaborarán planes operativos anuales en el último trimestre del ejercicio anterior. Estos planes operativos anuales serán propuestos y aprobados por Comisión Mixta de Igualdad y contendrán:

1. 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.
2. Un presupuesto global para cada plan operativo.

El seguimiento de los planes de igualdad es una parte importante de su propia gestión. En el Ayuntamiento de Portugalete será la estructura de impulso la que desempeñe dicha función.

Al comienzo de la vigencia del IV Plan se elaborará un sistema de evaluación que concretará el proceso, las herramientas y los indicadores y se pondrá en marcha desde 2015.

Presupuesto

El presupuesto estimado anual que se destinará a la ejecución del IV Plan es de 214.224,34 €. 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.

8. LÍNEAS PRIORITARIAS DE TRABAJO

PARA EL CURSO 2015-2016

A partir de las áreas de mejora detectadas a lo largo de todo el proceso de trabajo, se pueden entrever algunas líneas prioritarias a trabajar en estos dos primeros años, amén de que sea necesario seguir en los años sucesivos.

Existe una clara preocupación sobre cómo abordar el cambio de valores hacia la igualdad y la prevención de la violencia contra las mujeres ya desde la infancia, la pubertad y la adolescencia, ya que se trata de periodos llenos de cambios y nuevas experiencias: construcción de valores, identificación de modelos a seguir, primeros acercamientos al sexo, primeras relaciones, desengaños...

Los valores relacionados con la igualdad, el respeto, la no violencia y el buen trato entre los sexos deberán ir ligados a cualquier estrategia en el ámbito educativo.

Por otra parte, en cuanto a la construcción de las relaciones en la pubertad, y más en la adolescencia, el romanticismo ejerce una enorme influencia y facilita el mantenimiento de relaciones que se podrían considerar potencialmente destructivas. Una visión excesivamente romántica del amor puede contribuir a que las chicas y los chicos construyan o toleren una relación asfixiante en la que el sentimiento amoroso se utilice como justificación del control.

En este sentido, el grupo de iguales es el referente de apoyo, el que presta ayuda, y el marco educativo puede favorecer este apoyo. También el modo y los lugares en que se relaciona la adolescencia y la juventud (ikastolas, instituto, fiestas, actividades de tiempo libre, deporte...) dan un matiz distinto al comportamiento violento. Por todo ello resulta prioritario diseñar una estrategia sólida y permanente de información, formación y prevención de la violencia contra las mujeres y de la violencia sexual, en toda la comunidad educativa (alumnado de 2 a 18 años, PCPI, profesorado, familias, claustro, Berritzegune), pero también en el espacio libre no formal (fiestas, lonjas, asociaciones de tiempo libre, actividades deportivas, etc.).

Estos son los objetivos a medio y corto plazo:

1. Contribuir a consolidar valores esenciales sobre los que asentar las relaciones interpersonales: igualdad, autonomía, libertad para poder elegir, resolución no violenta de conflictos.
2. Promover la transformación de las relaciones de violencia entre el alumnado utilizando el diálogo y la aceptación de la diferencia como aspectos clave para la convivencia entre chicas y chicos.
3. Favorecer el análisis de la prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia sexual, así como su identificación entre los diferentes agentes educativos: familia y profesorado.
4. Desarrollar la crítica y el cuestionamiento de lo socioculturalmente normativizado con relación a los roles de género en las relaciones afectivo-sexuales.
5. Interiorizar que el amor es un elemento positivo de salud individual y colectiva, un aspecto de desarrollo global de la persona, un vínculo de empatía y un intercambio equitativo que libera en lugar de generar dependencia.
6. Sensibilizar a las y los jóvenes sobre las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres.
7. Adquirir estrategias para conocer, identificar y reaccionar ante situaciones [de violencia](#) , tanto en relaciones heterosexuales como en homosexuales.

Por otra parte, es necesario identificar de una manera más rigurosa el grupo a quien se quiere dirigir un programa u acción. Se van nombrando acciones dirigidas a hombres, específicamente en lo que se refiere a su compromiso con la no violencia contra las mujeres y al incremento de la corresponsabilidad en el sostenimiento y cuidado de las personas. Esta es también una línea prioritaria para estos años: fomentar la participación de los hombres en ambos objetivos.

También se van nombrando como realidades diferentes y con matices a las mujeres. Se habla de mujeres viudas mayores de 70 años, mujeres con discapacidad, mujeres migradas, mujeres muy mayores, dependientes, solas, chicas, jóvenes, etc. Este concepto de la discriminación múltiple va surgiendo y pone a Portugalete en la necesidad de diseñar acciones orientadas de manera específica a estos grupos de mujeres a la hora de pensar en recursos para la atención a la violencia contra las mujeres y para la difusión de recursos sociales, de empleo, de ocio...

Igualmente, la recién creada iniciativa Hypatia se vislumbra como una oportunidad para impulsar el empoderamiento de las mujeres en estos años.

Tal como se ha expresado anteriormente, este plan se ha elaborado mediante un proceso participativo con la propia ciudadanía, que ha aportado sus líneas prioritarias de trabajo para el IV Plan de Igualdad. Así, las mujeres establecen como líneas prioritarias:

1. Mejorar la calidad del empleo y condiciones laborales de las mujeres.
2. Sensibilizar a niños y niñas, padres y madres, asociaciones y a toda la sociedad en general, para superar estereotipos y prejuicios sexistas.
3. Mejorar la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres.
4. Implicar a los hombres en el cuidado y los trabajos domésticos.
5. Mayor participación de las mujeres en puestos y lugares donde se toman las decisiones: juntas, direcciones, consejos...

Las prioridades de los hombres van encaminadas hacia:

1. Mejorar la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres.
2. Mejorar la calidad del empleo y condiciones laborales de las mujeres.
3. Sensibilizar a niños y niñas, padres y madres, asociaciones y a toda la sociedad en general para superar estereotipos y prejuicios sexistas.
4. Mayor participación de las mujeres en puestos y lugares donde se toman las decisiones: juntas, direcciones, consejos...
5. Mayor flexibilidad de las empresas y los servicios públicos para poder conciliar la vida personal, laboral y familiar.

De cara a fomentar la gobernanza en materia de igualdad desde el propio Ayuntamiento, la consolidación y fortalecimiento de la Comisión Mixta por la igualdad, creada hace mas de doce años, parece ser una cuestión prioritaria para los venideros: más formación en género, mayor información, intercambio de las entidades participantes, etc.

En resumen, para 2015 y 2016 las líneas prioritarias serán:

1. Infancia, adolescencia y juventud: fomento de la igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.
2. Programas específicos para prevenir y atender la violencia contra las mujeres, así como para fomentar el empoderamiento de diferentes realidades de mujeres: muy mayores, migradas, jóvenes, viudas mayores, con discapacidad.
3. Impulsar Hypatia.
4. Impulsar programas dirigidos a los hombres sobre:
 - no a la violencia contra las mujeres, micromachismos
 - compromisos con la corresponsabilidad
5. Consolidación y fortalecimiento de la comisión mixta.

EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO IV. PLANA 2015-2019

PORTUGALETEKO UDALA

2015eko maiatza



2015-2019



AURKIBIDEA

1	Portugaleteko Udalaren ibilbidea berdintasun arloan	3
2	Esparru teorikoa eta lege-esparrua	6
3	Lan-prozesua	11
4	III. Planaren balorazioa	15
5	Egungo egoera	20
6	Jarduketa-programa	44
7	IV. Planaren kudeaketa	53
8	2015-2016 urte bitarteko lan-ildo nagusiak	57

1. PORTUGALETEKO UDALAREN IBILBIDEA BERDINTASUN ARLOAN

Portugaleteko Udalak, azken hamarkadetan, hainbat programa eta ekimen garatu ditu emakumeen egoera hobetu eta udalerriko gizon-emakumeen berdintasuna lortzeari 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.

Gerora, bi plan gehiago sotu dira. Plan guztiak Berdintasunerako Batzorde Mistoak bultzatu ditu. Batzorde hori honako hauek osatzen dute: Udaleko langileak (andrazko eta gizonezko), talde politikoek eta udalerriko erakundeetako eta 2003an sortutako emakumeen mugimenduko ordezkariak.

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 Udalerrien Sarean egon da sortu zen momentutik, 2006tik. Hartara, Berdintasunerako Udalerrien Sarean eta emakumeen kontrako biolentziaren inguruan antolatu diren lan taldeetan parte hartu izan du aktiboki. Europako Udalerrien eta Eskualdeen Kontseiluak bultzatutako *Emakumeen eta gizonen tokibizitzako berdintasunerako Europako gutuna* sinatu ere egin da.

Behin III. Plana 2014an bukatuta, eta legegintzaldi berrirako Emakunderen Berdintasun Planaren aktuazioaren eguneratzea kontuan hartuta, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plan hau diseinatu da. Planak honako puntuak hartzen ditu erreferentziazat: EAEko ildo nagusiak, Portugaleteko emakume eta gizonen beharrak eta III. Planaren balorazioa eta eragina.

Jarraian, III. Planaren mugarri nabarmenenak arloka sailkatuta:

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako gobernantza

- Laneko jazarpenaren aurkako protokoloa (jazarpen moralak, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutakoa).
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Gobernantzarako Plana.
- Barne-zabalkunderako *Portuigualdade*ko 12 buletin.

- Genero-ikuspegia udal-kudeaketan txertatzeko gida praktikoa.
- Udalaren webgune berria, komunikatzeko plataforma-gisa: www.portuigualdad.com.

Ahalduntzea eta balio aldaketa

- Emakumeen ahalduntzerako *Hypatia* izeneko ekimena abian jarri da. Emakume-talde eragilea sortu da.
- Portugaleteko elkarten mugimenduko *Emakumeen ahalduntzerako Programa*.
- Martxoaren 8rako, Kultura, Gazteria eta Gizarte Ongizate Sailek komuneko plana egin dute. 60 ekintza baino gehiago izango ditu, erakusketak, hitzaldiak, lantegiak, ipuin-kontalariak, emakume langileen omenezko bazkariak, e.a.
- Gizonei zuzendutako maskulinitasun berriei buruzko hitzaldia eta erakusketaren antolaketa.
- Arkitektura edo injinerutza moduko arloetako emakume sortzaileak ikusgai egoteko jarduerak.
- Emakume etorkinekin lan egiteko *Semillas del mundo* izeneko programa.
- Genero-ikuspegitik ikerketa egin da elkarten eremuan gizon eta emakumeen parte hartzea aztertzeko.
- Enplegua sustatzeko planak garatu dira pobrezia edota eta baztertze arrisku-egoeran dauden emakumeentzat.

Gizarte antolakuntza erantzukidea

- Lan-trukerako lantegiak.
- Aitei zuzendutako urteko umeentzako masaje eta erantzukidetasunari buruzko lantegia.

Emakumeen aurkako indarkeria

- Emakumeen kontrako indarkeriaren biktimen arretarako udal jardueraren protokoloa.
- 14 urtez berdintasun jardunaldiak antolatu izana.

- Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko leloak dituzten urteko pankarta- leihaketa. Ikastetxeei zuzendua dago.
- Azaroaren 25eko urteko kanpainak. Berrogei ekintza baino gehiago dute (lantegiak, erakusketak, puntu morea jartzea, e.a.), emakumeen kontrako indarkeriaren inguruko hausnarketa egiteko. Horretarako web orria eta sare sozialak baliatzen dira.
- Azaroaren 25aren inguruan, Gizarte Ongizate, Hezkuntza eta Gazteria Sailek *Beldur Barik jarrera 2013* izeneko I. Eskualdeko Lehiaketa antolatu zuten ,Sestao, Santurtzi eta Barakaldoko udalekin lankidetzan.
- Jaietan sexu-erasoak prebenitzeko urteko kanpaina, udalerriko emakume-elkarteekin lankidetzan.
- Emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako gizarte-laguntzarako agenteen programa Bizkaiko Foru Aldundiarekin lankidetzan. Portugaleten emakume-sarea sortu da.
- Emakumeen aurkako indarkeriaren sentsibilizaziorako 5 saio, Udaltzaingoari zuzenduak. 40 agentek hartu dute parte.
- Espainiako Udalerrien eta Probintzien Federazioaren saria. Portugaleteko Udalak sari hori jaso zuen *Concurso de buenas prácticas* izeneko txapelketaren lehen edizioan, emakumeen kontrako indarkeriaren aurka burututako jardunbide egokiengatik.

Datozen lau urteotan, egitasmo horiek finkatu eta bide berriak jorratzea izango da helburua, gizon eta emakumeen arteko benetako berdintasunaren arloan aurrera egiteko. Ildo horretatik jarraituz, jarraian 2015-2019ra arteko iraupena duen Portugaleteko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako IV. PLana aurkeztuko da.

2. BERDINTASUNERAKO POLITIKEN ESPARRU TEORIKOA ETA LEGE-ESPARRUA

Azken urteotan emakumei 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, 2003ko abenduaren 21ean eguneratua.
- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEn emakume eta gizonen arteko berdintasunerakoa.
- EAEn emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruzko VI. plana.
- 4/2007 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, 2003ko abenduaren 21ean eguneratua

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

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

Lege honen baitan argi eta garbi zehazten dira 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 Europar Batasuneko arauetan (Europar Batasunaren Ituneko 3.02 artikulua) ezarritako 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:

- o Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitu eta sortzea, genero-ikuspegia txertatzeko.
- o Ekintza positiboko neurriak betetzea.

- o Programak egitea, Jaurlaritzaren plangintza orokorraren esparruaren baitan eta foru aldundiek egiten dituzten programen esparruaren baitan.
- o Estatistikak egokitu eta eguneratzea, horien bitartez toki-erakundeen eskumenekoak diren eremu guztietan emakumeek eta gizonek bizi dituzten desberdintasun egoerak ezagutu ahal izateko.
- o Tokian tokiko eremuan, emakume eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea.
- o Emakumeen eta gizonen desberdintasun egoerari buruz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriei buruz sentsibilizazio-jarduerak egitea.
- o Toki-araudia nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzea, emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren arabera.
- o 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.
- o Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko gizarte-eskubideetarako irisgarritasuna izan dezaten, programak osatzea edo zerbitzuak ematea, zerbitzuok, izaera dela-eta, udal mailan eman beharrekoak direnean.
- o Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea helburu duten baliabide eta zerbitzu soziokomunitarioak ezartzea, beren izaera dela-eta udal mailan eskaini beharrekoak direnean.
- o 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 erdiesten laguntzen badute.
- o Tokiko eremuan sexuaren zioz gertatzen diren bereizkeria egoerei antzematea, eta egoera horiek errotoz desagerrarazteko neurriak hartzea.
- o Bakoitzari bere eskumenen eremuan agindu dakioken beste edozein eginkizun betetzea.

EAEko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako VI. Plana

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planak frogatzen duenez, 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, funtsezko aurrerapausoa 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 VI. Plana egiteari eta egituratzeari dagokionez, 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.
- 3.- Hirugarren eginkizuna: eginkizun eratzailea; hots, esku-hartze arloetan berdintasuna sustatzeko neurriak eratzea (III. titulua).
- 4.- Laugarren eginkizuna: oinarritzko edukiak definitzea.

3/2007 Lege organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunerakoa

2007ko martxoaren 23ko BOEn argitaratutako lege hau, batetik, honako premisa honetan oinarritzen da: "*Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna giza-eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan onartutako printzipio juridiko unibertsala da*". Bestalde, legearen oinarritzko beste premisa baten arabera, legearen aurrean funtsezkoa da berdintasun formal erabatekoa onartzea eta hobetu egin behar da araugintzaren bidez. Araugintza hori dela medio, "*oraindik ere geratzen diren sexuagatiko diskriminazio agerpen guztiei aurre egin behar zaie, diskriminazioa zuzena nahiz zeharkakoa izan, gizonezkoen eta emakumezkoen benetako berdintasuna bultzatzeko, eta hori lortzea eragozten duten oztopoak eta gizarte estereotipoak mugiaraziz*".

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

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

Europako Gutuna emakumeek eta gizonek tokian tokiko bizimoduan izan behar duten berdintasunerako

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, sinatzera, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren inguruko jarrera publikoa hartzea eta gutunean zehaztutako konpromisoak euren lurraldean ezartzera gonbidatzen ditu*".

EUDEL (Euskadiko Udalen Elkarte) proiektu horren bazkideetako bat da, eta gero eta udal gehiagok sinatu dute gutuna. Gutuna izenpetu duten udalek konpromisoa hartzen dute bi urtean berdintasunerako plana egin eta gauzatzeko. Planak era parte-hartzailean egina 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, zuzenekoa zein zeharkakoa, edozein delarik ere hartarako erabilitako era.

Legearen ondoreetarako:

- a) Zuzeneko bereizkeria dago pertsona bat sexuaren zioz edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla eta (haurdun egonda edo ama izanda, esaterako), beste bat baino okerrago 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 egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabiliz 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, zehapen edo zigor horrek dirauen denbora guztian.

Euskal herri-aginteei bermatu behar dute, ezen bereizkeria-egoerak eragin ditzaketen beste inguruabar batzuk ere tartean 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 gaiei buruzko iritziak, 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-aginteei neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonek 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 ondoreetarako, 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, Irisgarritasuna Sustatzeko abenduaren 4ko 20/1997 Legean oztopo horiek bertan behera uztea zehazten baita.

3.– Aniztasuna eta desberdintasuna 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 beharritzanei dagozkienez dauden desberdintasunak eta aniztasuna, bai emakumeen eta gizonen kolektiboen euren barruan dauden desberdintasunak eta aniztasuna ere.

4.– Genero-ikuspegia txertatzea

Euskal herri-aginteeek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan eta horietan guztietan desberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko dute.

Lege honen ondoretarako, honako hau da genero-ikuspegia txertatzea: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharritan desberdinak modu sistematikoan kontuan hartzea eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta ekintza zehatzak txertatzea.

5.– Ekintza positiboa

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

6.– Sexuaren arabeko rolak eta estereotipoak desagerraraztea

Euskal herri-aginteeek sexuaren arabeko rol sozial eta estereotipo batzuk desagerraraztea sustatu behar dute, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri direlako, horien arabera emakumeei etxeko eremuaren ardura eta gizonei eremu publikoaren ardura esleitzen zaizkielako eta horrek, gainera, balorazio eta aitorten ekonomiko eta sozial oso desberdina eragiten duelako.

7.- Ordezkaritza orekatua

Euskal herri-aginteeek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lor dadin erabakiak hartzeko eremu guztietan. Lege honen ondoretarako, kide anitzeko administrazio-organoetan ordezkartza orekatutzat joko da, hain zuzen, sexu biek gutxienez % 40ko ordezkartza edukitzea.

3. LAN-PROZESUA

IV. Plana hiru fasetan burutu da, 2015eko martxotik maiatzera bitartean (Ikus taula). Aurreko hiru planen bilakaeraren eta aurrerabidearen ondorioa da.

Plana modu parte-hartzailean egin da. Izan ere, berdintasunerako batzorde Mistoaren, elkarteetako ordezkarien eta herritarren beren lankidetzaren emaitza da: lanaren ildo nagusiak ezartzeko bilerak, baliabide, egitura eta aurrekontuen kudeaketa aurreikusteko elkarrizketak...

Azkenik, planaren entzunaldi publikoa egin da eta otsailaren 18ko 4/2005 Legean ezarritakoaren arabera, Emakundera bidali da beraren onespina jasotzekotan. 2015eko maiatzaren 28ko Osoko Bilkuran onartu da.

FASEA	PROZESUA	EMAITZA	EPEA
1. fasea. Diagnostikoaren datuen analizatzeko eta eguneratzea	Udal sailerako ordezkarietako elkarrizketak. Berdintasun arloko teknikarietako lan- bilera. Informazio-bilketa eta dokumentazioaren berrikusketa.. Etxe guztietako buzoietan iritizi- liburuxka eta triptikoen banaketa eta martxoaren 8aren inguruan 4 informazio-karparen kokatzea. Informazio-saioa eta Batzorde Mistoarekiko bi saio.	IV .PLANAREN INDARGUNEAK ETA HOBETZEKO ATALAK	OTSAIL - MARTXOA
2. fasea III. Planaren ebaluazioa	Fitxen betetzea sailerak. Lan-saioa Batzorde Mistoarekin. Berdintasun arloko teknikarietako lan- bilera.	III. PLANAREN BALORAPEN KUALITATIBO ETA KUANTITATIBOAK	OTSAIL- MARTXOA
3. fasea IV. Planaren eraketa	Berdintasun arloko teknikarietako lan- bilera. World café Batzorde Mistoarekiko 4. lan saioa. Entzunaldi publikoa eta Osoko Bilkuraren onespina. Azken produktuen entregatzea.	IV. PLAN DISEINATUA	MARTXO- MAIATZA

Berdintasunerako Batzorde Mistoarekin egindako lana

Berdintasunerako Batzorde Mistoak 4 lan-saiotan hartu du parte.

	PROZESUA	PARTE-HARTZAILEAK	2015eko DATA
0. saioa	Lan –prozesuaren aurkezpena	17 (15 emakumezko eta 2 gizonetzko)	Otsailaren 9a
1. saioa	Emakumeen ahalduntzearen eta balioen adaketaren inguruko indarguneak eta hobetzeko arloak jasotzeko talde-lana.	14 (13 emakumezko eta 1 gizonetzko)	Otsailaren 19a
2. saioa	Emakumeen aurkako indarkeriaren desagertzearen eta gizarte-antolakuntza erantzukidearen inguruko indarguneak eta hobetzeko arloak jasotzeko talde- lana.	13 (9 emakumezko eta 4 gizonetzko)	Otsailaren 27a
3. saioa	III. Planaren balorazio kualitatibo eta kuantitatiboaren aurkezpena eta IV. Planerako ekarpen- bilketa.	14 (13 emakumezko eta 1 gizonetzko)	Martxoaren 12a
4. saioa	IV. Planaren zirriborroaren aurkezpena eta ekarpenen bilketa.	15 (11 emakumezko eta 3 gizonetzko)	Martxoaren 25a

Saioek bi ordu iraun dute. Lehendabizi, landutako arloen alde teorikoari ekin zaio; bigarrenik, lana talde txikietan egin da, eta azkenik ondorio orokorrak atera dira. Saioak hasi baino lehenago, parte hartzaileei beren ideiak eta proposamenak islatzeko fitxak banatu zaizkie.

Saioetan Batzorde Mistoko honako erakundeek hartu dute parte:

1. Porturraíces
2. Herritaren Segurtasun Saila
3. Kultur Saila
4. Berritzegune
5. Itsas Kresala
6. PP
7. Portugaleteko Aisialdi Sarea
8. Errepelegako Institutua
9. Andere Bidatz
10. Enplegu eta Ekonomi Sustapenerako Saila
11. Buenavistako Auzokideen Elkartea
12. Bildu
13. Kirol Saila
14. Drogomenpekotasun Saila

15. Gizarte Ongizate Saila
16. UGT
17. ELA

Hiritarren parte-hartzearen prozesua

Prozesu hau sozializatzearen, etxe guztietako buzoietan iritzi- liburuxkak eta triptikoak banatu dira, eta zenbait gune egokitu dira hirritaren ekarpenak jasotzeko. Gainera, martxoaren 5ean eta 6an informazio-karpak kokatu dira Portugaleteko lau zonaldeetan: Orube enparantzan, Errepelegan, Buenavistan eta San Roken.

Guztira, 481 galdetegi jaso dira, 334 emakumezkoenak eta 147 gizonezkoenak.

Liburuxkan beste ekintza baten berri ematen zen: *World café* izenekoarena, hain zuzen. San Roke Gizarte Zentroan antolatu zen martxoaren 17an, 17:00etatik 20:00etara.

World café

Ekintza horren helburua Berdintasunerako IV. Planerako proposamenak jasotzea izan da.

Horretarako, weba eta buzoietako banaketaren bidez zabaldu da informazioa, baita elkarteetako ordezkariekin eta orokorrean herritarrekin telefonoz hitz eginez.

30 emakumek eta 3 gizonek hartu zuten parte, alde batetik auzokide ziren aldetik, eta bestetik honako erakundeetako ordezkari gisa:

1. Hypatia
2. Itsas Kresala emakume-elkartea
3. Porturraíces
4. Basilikaren lagunak
5. Andere Bidatz
6. Udalaren Euskara Zerbitzua
7. Iru Herri txirrindulari-elkartea
8. Las Amigas emakume-elkartea
9. Integrando fundazioa
10. Emakume Erretiratuen elkarte
11. Igual Elkarte
12. Baobat
13. Buenavistako auzo- elkarte

Funtsezko informatzaileekiko elkarrizketak

Planari buruzko informazio garrantzitsua zuten 13 lagun aukeratu, eta elkarrizketa egin zaie; 8 emakumezko eta 5 gizonezko. Helburua, alde batetik, Udalaren Berdintasunaren inguruko estrategiei buruzko beren ezagutza eta iritzia jasotzea izan da; bestetik, IV. Planean inplikatzeko. Elkarrizketatuak honako sail eta erakundeetakoak izan dira:

1. Bildu
2. PP
3. EAJ
4. EBB
5. Langileria Saila
6. Herritarren Segurtasunerako Saila
7. Hezkuntza eta Gazteria Saila (Suspergintza)
8. Kultura Saila (Edex Fundazioa)
9. Sustapen eta Enplegurako Saila
10. Gizarte Parte-Hartze Saila
11. Alkatetza Saila
12. Obra eta Zerbitzuen Saila
13. Teknologia Berrien Saila

Informazioa jasotzeko baliabideak

Zenbait lan-baliabide diseinatu dira informazioa jasotzeko:

- ⇒ III. Planaren balorazio kuantitatibo eta kualitatiborako fitxak.
- ⇒ Elkarrizketetarako gidoiak.
- ⇒ Udalaren Saitetan genero-ikuspuntua txertatzeko galdetegia.
- ⇒ Berdintasunerako Batzorde Mistorako lan-fitxak.
- ⇒ Berdintasunerako Batzorde Mistoaren saioak dinamizatzeko gidoiak.
- ⇒ *World café*-rako gidoiak.
- ⇒ Herritarrentzako galdetegia (liburuxka).

Bestalde, 54 dokumentu berriz aztertu dira, gehienak Berdintasun Sailekoak.

Azkenik, plan-projektu hau Batzorde Mistoak 2015eko martxoaren 25ean egindako sesioan onartu da.

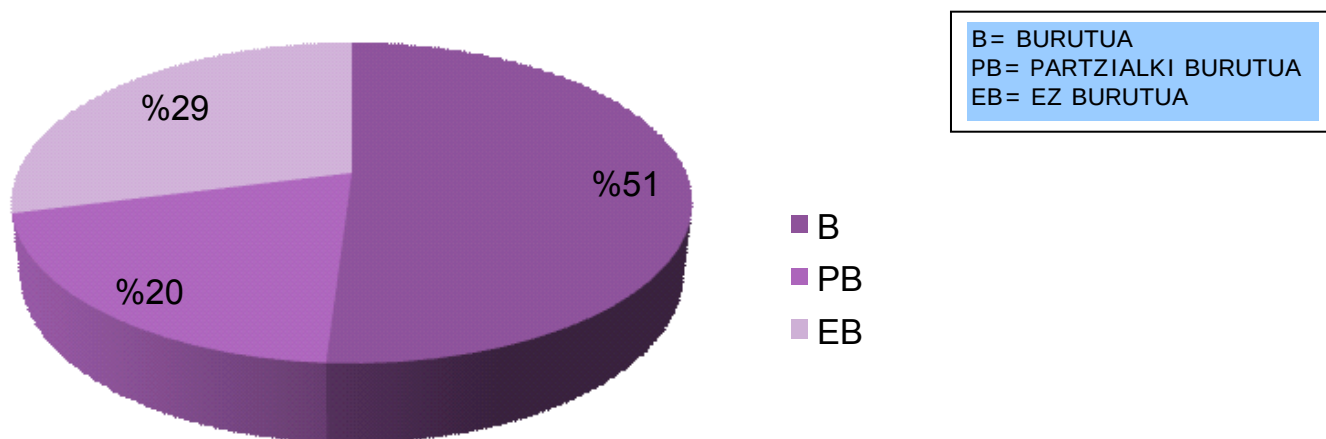
4. III. PLANAREN BALORAZIOA

Atal honetan III. Planaren betetze-maila aztertuko da.

Hirugarren planean 4 arlorako 16 helburu zehaztu ziren, eta horietan gauzatu beharreko 59 **ekintza** hartu ziren kontuan:

ARLOA		HELBURUAK	EKINTZAK
1	Emakume eta gizonen berdintasunerako gobernantza	5	21
2	Emakumeen ahalduntzea eta balio aldaketa	6	21
3	Gizarte-antolakuntza erantzukidea	2	6
4	Emakumeen aurkako indarkeria	3	11
GUZTIRA		16	59

BETETZE-MAILA OROKORRA (%)



Orokorrean, betetze-maila altua izan da; izan ere, ekintzen % 71 bete egin da: osorik % 51, eta partzialki % 20. Hamarretik hiru ekintza ez dira bete (% 29).

BETETZE-MAILA ARLOKA (kopurua, % Horizontala, % Bertikala)

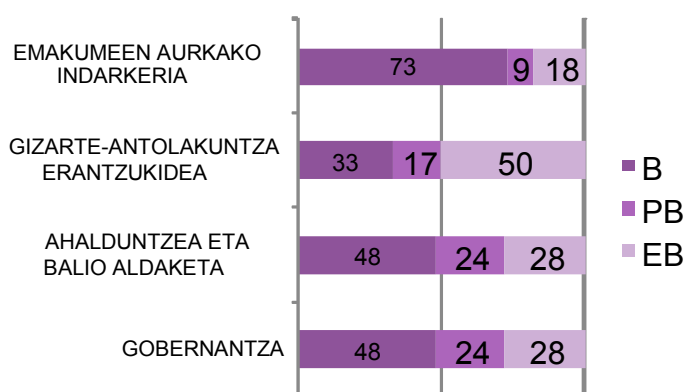
ARLOAK	PARTZIALKI									EKINTZAK	Betetze-maila
	BURUTUAK (B)			BURUTUAK (PB)			EZBURUTUAK (EB)				
	Kop.	% B	% H	Kop.	% B	% H	Kop.	% B	% H		
GOBERNANTZA	10	33	48	5	42	24	6	35	28	21	72
AHALDUNTZEA ETA BALIO											
ALDAKETA	10	33	48	5	42	24	6	35	28	21	72
GIZARTE-ANTOLAKUNTZA											
ERANTZUKIDEA	2	7	33	1	8	17	3	18	50	6	50
EMAKUMEEN AURKAKO											
INDARKERIA	8	27	73	1	8	9	2	12	18	11	82
Guztira	30	100	51	12	100	20	17	100	29	59	71 %

Ehuneko altuena *Gobernantza* (% 33) eta *Ahalduntzea eta balioen aldaketa* (% 33) ekintzek lortu dute. Hirugarrena, *Emakumeen aurkako indarkeria* (% 27).

Indarkeriari dagokion arloak betetze-mailarik altuena lortu du (% 82)

Betetze-maila eskasena *Gizarte-antolakuntza erantzukidearena* izan da. (% 50)

% horizontala



Emaitzak arloka

1. arloa: Emakumeen eta gizonen berdintasunerako gobernantza

Ekintzen % 72 bete da. **Burututako ekintzen artean** III. Planaren kanpoko hedapenaren gainekoak daude: Genero-Ikuspegia Udalaren kudeaketan txertatzeko gida sortu da, lan-eskaintza publikoek berdintasunaren gaia barne hartzen dute, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuan Genero-Ikuspegia txertatu da, bateragarritasun-neurriak sustatu dira, e.a.

Arestian esan dugunez, emakumeek eta gizonen epaimahaietan berdin parte hartzea ere bultzatu da.

Halaber, lan arriskuen artean detektatutako emakumearen presentzia bikoitza dela kausa, bizimodu pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzea hobetzeko eta malgutzeko neurriak abian jartzeko aukera aztertzen ari da. Lan eta sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa sortu ere egin da.

Partzialki betetako ekintzen artean emakumeen kontrako indarkeriaren arloan Udaltzaingoari zuzendutako etengabeko sentsibilizazio-plana dugu. Enplegu-eskaintzetan, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan genero-ikuspegia txertatzen hasi bada ere, sistematizatu egin behar da.

Honakoak **ez dira burutu**: telelanaren esperientzia pilotoa ez da martxan jarri; udal ordenantzak ez dira berrikusi, ez aldatu, genero-ikuspegia aintzat hartuta, eta Udalean araudi berria egin den bakoitzean, ez da genero-inpaktuari buruzko aurretiazko txostenik egin.

2. arloa: Emakumeen ahalduntzea eta balio aldaketa

Ekintzen % 72 bete da. **Burututako ekintzen artean**

Emakumeen ahalduntzerako oinarri diren bi estrategia jarri dira abian, IV. Planean garatu beharrekoak.

Ume eta gazteei zuzendutako sexuaren arabeko rolak eta estereotipoak desagerrarazteko ekintzak ere antolatu dira.

Partzialki betetakoak: berdintasunaren aldeko gizon-taldearen bultzatzea. Batzorde Mistoaren arabera, beharrezkoa da, baita geroko Planean kontuan hartzekoa ere.

Burutu ez direnen artean, honakoak daude:

- Hogeita hamabost eta 54 urte bitarteko emakumeak laneratzeko jarduera-plana egitea, arreta berezia emanez bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeei. Batzorde Mistoak beharrezkotzat jotzen du.
- Portugaletako emakumeen lanbideari buruzko ikerketa bat egitea, kualifikazio baxua dutenei arreta berezia emanez eta lanbide-zerbitzuetara hurbiltzeko estrategiak bilatuz.
- Teknologia-eduki ugari duten puntako sektore teknikoko lanpostuetan emakumeen presentzia sustatzeko, horrelako enpresetan Portugaletako neska-mutilekin ateak zabaltzeko jardunaldiak antolatzea.
- Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek gizarte-baliabideetarako (etxebizitza, garraioa, kultura, osasuna, teknologia berriak) duten irisgarritasuna ezagutzeko ikerketa egitea.

3. arloa: Gizarte-antolakuntza erantzukidea

Betetze-maila orokorrean % 50ekoa izan da. **Burututako ekintzak** gehien bat familien sentsibilizazioa erantzukidetasun arlokoak izan dira, zereginen txandakatzea eta begiraleentzako jarduera-plana. Lan gutxien behar izan duen arloa izan da.

Burutu ez direnen artean eta hurrengo Planari begira kontuan hartzekoak, honakoak:

- Denboraren erabilerari eta etxeko lanetan eta zaintzan erantzukidetasuna izateari buruzko diagnostiko bat egitea.
- Merkataritza Mahaian eztabaida-talde bat abiaraztea, ordutegien eskaintza eta malgutasuna sustatzeko.
- Portugaletako zerbitzuen ordutegien malgutasunari buruzko azterketa. (Ikastetxeak, udal zerbitzuak, dendak, e.a.)

4. arloa: Emakumeen aurkako indarkeria

Betetze-maila orokorrean % 82koa izan da. **Burututako ekintzak** orokorrean herritarrek sentsibilizatzeko aldera garatu dira, baita erakundeek konpromisoa lortu eta emakumeen arreta hobetu eta sendotzekotan.

Hau guztia hainbat eragilek era parte-hartzailean eta sistematikoki egiteak udalerrian eragin handia izan du.

Segurtasun-mapak zabaltzeko kanpainari buruz, esan, hiri-segurtasun arloan emakumeek egindako iradokizun eta kexak jasotzeko webgunea (Portuigualdad) baldin dadago ere, ez dela nahiko zabaltzea, eta hurrengo Planerako gaurkotu eta hobetu beharra dagoela.

Azkenik, prostituzioa helburua duen emakumeen eta nesken salerosketari buruzko sentsibilizazioa eta zabalketa ekintzarik **ez dela antolatu** esan behar da.

BALORAZIO KUALITATIBOA

Portugaletako udalak III. Plan honetan berdintasun –politikan ardatzak diren ondoko 4 zutabeak sendotu eta indartu egin ditu:

PLANGINTZA: berdintasun arloan lan-egitasmo estrategikoa du.

PERTSONAK: udalak positibotzat eta beharrezkotzat jozen du Berdintasun Teknikaria egotea.

AURREKONTUA: berdintasunerako berariazko aurrekontua dago.

PARTE-HARTZEA: plana Berdintasun Batzorde Mistoaren bidez koordinatzen da: prozesu parte-hartzailea zabaltzea da udal sailtako politikari eta teknikariek, baita Batzordeko erakunde, gizarte-eragile eta elkarteetako ordezkariak ere.

Plangintza

Berdintasun sailak egiten du eta Batzorde Mistoak berresten du. Urte osorako Plan Operatiboa egin beharko litzateke, Batzordearekin adostua.

Aurrekontua

Berdintasun sailaren berariazko aurrekontua 214.224,34 eurokoa izan da.

Komunikazioa

2011 eta 2012an udal langile eta kargu politikoei zuzendutako PORTUIGUALDAD Buletin digitalean gauzatu da. Data horretatik aurrera, saileko ekintzen gaineko informazio zehatza bidaltzen zaie herritarrei, kargu politikoei, udal langileei eta gizarte-eragileei.

Portuigualdad webgunean agertzen dira, bai saileko berriak eta programak, bai udalaren eginkizunetan genero ikuspuntua zabaltzeko tresnak. Sare sozialak ere baliatzen dira.

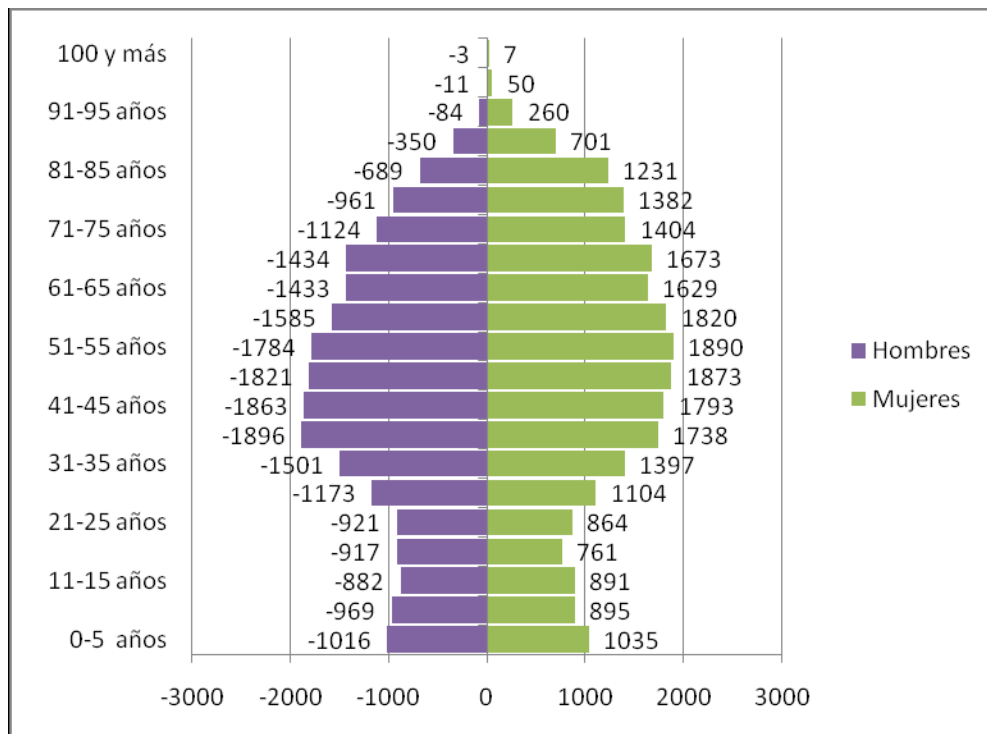
5. EGUNGO EGOERA

UDALAREN DATUAK

2015eko erroldako datuen arabera, Portugaletek 47.001 biztanle dauka eta horietatik 24.491 emakumezkoak dira eta 22.510 gizonezkoak. Herriak 3,21 km²-ko azalera du. Dentsitatea, beraz, 14.642,11 biztanle km²-koa da. Estatuan biztanle-dentsitate gehien dutenetakoa da.

Populazioaren inguruko datuen arabera, Portugaleteko piramidea atzerakoa da, hau da, oinarrian erdiko tarteetan baino biztanleria gutxiago dago, jaiotza-tasak behera egiten duelako eta bizi-itxaropena gero eta handiago delako.

2015eko urtarrilaren 1eko datuak



Iturria: Errolda

Migratutako populazioari dagokionez, Portugaleteko biztanleriaren % 3,8 da 1813 lagun). Ehuneko 50,3 emakumezkoak dira eta % 49,7 gizonezkoak. Ondoko taulan berorien jatorrizko herriak agertzen dira. Gizonezkoak Errumaniakoak eta Marokokoak dira gehien bat; Txinakoak ere badaude. Emakumezkoak, aldiz, gehienak Hego Amerikakoak dira, Bolivia eta Paraguaikoak, hain zuzen ere. Txinakoak eta Errumaniakoak ere badaude.

Migratutako biztanleria jaioterri eta sexuaren arabera	Sexu biak	Gizonezkoak	Emakumezkoak
Alemania	5	3	2
Belgika	5	2	3
Bulgaria	6	4	2
Frantzia	14	8	6
Grezia	1	0	1
Hungaria	1	1	0
Irlanda	3	2	1
Italia	22	17	5
Lituania	1	0	1
Herbehereak	2	2	0
Polonia	4	1	3
Portugal	43	28	15
Erresuma Batua	28	16	12
Eslovakiar Errepublika	2	1	1
Errumania	297	151	146
Suedia	3	2	1
Errusia	7	2	5
Ukrania	8	2	6
Albania	4	1	3
Angola	2	2	0
Aberrigabeak	1	1	0
Aljeria	43	23	20
Maroko	272	179	93
Nigeria	15	4	11
Senegal	44	42	2
Argentina	18	9	9
Bangladesh	1	1	0
Bolivia	135	46	89
Brasil	67	23	44
Kamerun	13	8	5
Kolonbia	76	38	38
Korea	2	1	1
Boli Kosta	1	1	0
Costa Rica	1	0	1
Kuba	18	6	12
Txile	13	5	8
Txina	148	81	67
Ekuador	9	6	3
El Salvador	5	2	3

Ameriketako Estatu Batuak	8	4	4
Filipinak	4	1	3
Georgia	12	6	6
Ghana	3	2	1
Ginea	2	2	0
Ginea-Bissau	1	0	1
Honduras	33	3	30
India	1	1	0
Indonesia	1	1	0
Irak	1	1	0
Japonia	2	2	0
Libano	1	1	0
Libia	2	2	0
Mali	3	3	0
Mauritania	8	6	2
México	12	2	10
Moldavia	4	2	2
Nikaragua	37	2	35
Nigeria	15	4	11
Zeelanda Berria	1	1	0
Asiako Ierokatu gabeko herrialdeak	1	1	0
Pakistan	48	37	11
Panama	1	0	1
Paraguai	182	48	134
Kongoko Errepublikak Demokratikoa	5	4	1
Peru	78	38	40
Dominikar Errepublikak	12	2	10
Ruanda	1	1	0
Senegal	49	47	2
Serbia	2	1	1
Sri Lanka	1	1	0
Suitza	1	1	0
Taiwan	1	1	0
Togo	1	1	0
Tunisia	1	1	0
Uruguai	8	2	6
Venezuela	28	9	19
Vietnam	3	1	2

Datuak: Errolda (2015eko urtarilaren 1eko datuak)

2015eko lehen hiruhilabeteko datuen arabera, udalerriko biztanleen % 8,7 langabezian dago. Horietatik % 51,6 emakumezkoak dira eta % 48,4 gizonezkoak.

Adin tarteei dagokienez, 20 eta 39 urte artean proportzioa antzekoa da bi sexuetan. Hala ere, adin horretatik aurrera, emakume langabetuen kopuruak nabarmen egiten du gora:

Langabetuak sexu eta adinaren arabera

ADIN TARTEAK	Sexu biak		Emakumezkoak		Gizonezkoak	
	Kop.	%	Kop.	%	Kop.	%
20 urtetik beherakoak	41	1	16	0,7	25	1,3
20 eta 29 bitartekoak	586	14	287	13,5	299	15
30 eta 34 bitartekoak	442	11	224	10,6	218	10,9
35 eta 39 bitartekoak	545	13	272	12,7	273	13,7
40 eta 44 bitartekoak	584	14	298	14,0	286	14,3
45 eta 54 bitartekoak	1098	27	567	26,7	531	26,6
55 urtetik gorakoak	828	20	466	21,8	362	18,2
GUZTIRA	4124	100	2130	100	1994	100

Iturria: Portugaleteko Udala (2015eko otsailaren 28ko datuak)

Aktibitate-sektoreen arabera, zerbitzu- sektorean langabezia handiagoa dago; horren atzean eraikuntza eta industria sektoreak daude, gizonezkoen kasuan, batez ere.

Emakumeen kasuan, zerbitzu-sektorean dago langabeziarik handiena (1.704 emakume); hala ere, azpimarratzekoa da emakumezkoen % 11,7k ez duela inoiz lanik egin.

Langabetuak sexu eta aktibitate-sektoreen arabera

SEKTOREA	Sexu biak		Emakumezkoak		Gizonezkoak	
	Kop.	%	Kop.	%	Kop.	%
Primarioa	33	1	12	0,7	21	1,1
Industria	445	11	125	5,7	320	16,1
Eraikuntza	551	13	40	1,8	511	25,6
Zerbitzuak	2712	66	1704	80,0	1008	50,5
Inoiz lan egin ez dutenak	383	9	249	11,8	134	6,7
GUZTIRA	4124	100	2130	100	1994	100

Iturria: Portugaleteko Udala (2015eko otsailaren 28ko datuak)

Ikasketa-mailari dagokionez, langabetu gehienak derrigorrezko ikasketak bukatu dituztenak dira (% 59), sexu bietan.

Bestalde, gizonezkoek Lanbide Heziketa burutzen dute gehien bat; emakumezkoek, aldiz, unibertsitateko ikasketak.

Langabetuak sexu eta ikasketa-mailaren arabera

IKASKETA-MAILA	Sexu biak		Emakumezkoak		Gizonezkoak	
	Kop.	%	Kop.	%	Kop.	%
Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza	2446	59	1153	54,1	1293	64,8
Batxilergoa	314	8	163	7,6	151	7,6
Lanbide-Heziketa	853	21	487	22,8	366	18,3
Unibertsitateko ikasketak	511	12	327	15,5	184	9,3
GUZTIRA	4124	100	2130	100	1994	100

Iturria: Portugaleteko Udala (2015eko otsailaren 28ko datuak)

Portugaleten desgaitasunen bat dutenen kopurua % 6,6 da. Guztira 3.095 dira. Horietatik 1.334 emakumezkoak dira, eta 1.761 gizonezkoak. Adinari dagokionez, 4 urtetik aurrera adinean gora joan ahala gizonen proportzioa handituz doa emakumeenaren aldean. Hala ere, informazio zehatzik izan ez arren, 29 urtetik aurrera proportzioak berdintzen doaz.

Desgaitasuna dutenak adinaren arabera

Adina	Sexu biak		Emakumezkoak		Gizonezkoak	
	Kop.	%	Kop.	%	Kop.	%
0-3 urte bitartekoak	8	0,2	4	0,3	4	0,3
4-6 bitartekoak	21	0,7	5	0,5	16	0,9
7-14 bitartekoak	70	2,3	18	1,3	52	3
15-29 bitartekoak	119	3,8	48	3,6	71	4
29 urtetik gorakoak	2877	93	1259	94,3	1618	91,8
GUZTIRA	3095	100	1334	100	1761	100

Iturria: Bizkaiko Foru Aldundia (2014ko abenduaren 31ko datuak)

Datu horiek 2010ekoekin alderatuta:

- Emakume langabetuen kopuruak, apalki bada ere, gora egin du gizonenaren aldean.
- 2006 eta 2010ean bezalaxe, emakumeek zenbat eta ikasketa-maila altuagoa izan, hainbat eta langabezia tasa altuagoa daukate. Urte guztietan, goi-mailako ikasketak dituztenen artean, emakume langabetuen kopuruak gizonena bikoiztu egiten du.
- Bi sexuetan, Zerbitzuen sektorean ikusten da langabezia handiena. Bestalde, inoiz lanik egin ez dutenek 2010ean % 8 osatzen zuten; 2015ean, aldiz, % 9. Emakumeen kopuruak ehunekoetan 7 puntu egin du behera: 2010ean % 71,8 eta 2015ean % 65.
- Arestian esan dugunez, adina gizon eta emakumeen lanerako alderdi erabakigarria da. Zentzu horretan, 2006tik hona datuak bat datoz; adin tarte igotzen den neurrian, emakumezkoen langabezia handiagoa da.

Nola banatzen dira Portugaleteko Udaleko langileak?

2015eko datuen arabera, Udaletxean 388 langile daude. Horietatik % 40 emakumezkoak dira eta % 60 gizonezkoak. Sailka aztertuta, honako grafikoan adierazten da emaitza:

Udaleko langileria sailen arabera

SAILA	Sexu biak		Emakumezkoak		Gizonezkoak	
	Kop.	%	Kop.	%	Kop.	%
ALKATETZA-IDAZKARITZA	23	6	16	10,2	7	3
GIZARTE-ONGIZATEA	19	5	15	9,5	4	1,7
KOMUNIKAZIOA ETA TEKNOLOGIA BERRIAK	4	1	3	2	1	0,5
KONTSUMOA ETA MERKATARITZA	3	0,7	2	1,3	1	0,5
KULTURA	42	10,8	14	9	28	12,1
DROGOMENPEKOTASUNAK	2	0,5	2	1,3	-	-
HEZKUNTZA	58	15	38	24,2	20	8,6
UDAL HAURTZAINDEGIA	18	4,6	18	11,5	-	-
OGASUNA	21	5,5	15	9,5	6	2,6
OBRAK ETA MANTENTZE-LANAK	67	17,3	-	-	67	29
ENPLEGU ETA EKONOMI SUSTAPENA	6	1,5	3	2	3	1,4
BARNEKO ERREGIMENA	12	3	5	3,2	7	3
OSASUNA	8	2	4	2,5	4	1,7
HERRITARREN SEGURTASUNA	85	22	15	9,5	70	30,3
ZERBITZUAK ETA INGURUMENA	7	1,8	1	0,6	6	2,6
HIRIGINTZA	13	3,3	6	3,7	7	3
GUZTIRA	388	100	157	100	231	100

Iturria: Portugaleteko Udala (2015)

Langileen % 50 Kultura, Obrak eta Mantentze-Lanetarako eta Hiritarren Segurtasunerako Sailetan aritzen da. Sail horietan eta Zerbitzuak eta Ingurumen Sailetan dago gizonezko gehien. Izan ere, Obrak eta Mantentze-Lanetarako Sailetan % 100 osatzen dute. Emakumezkoak gehien bat Alkatetza-Idazkaritza, Gizarte Ongizate, Hezkuntza eta Udal Haurtzaindegian daude kokatuta.

Aurreko diagnostikoari begira, langileen kokapenari dagokionez, ez da aldaketarik egon.

Langileen lan-egoerari begiratuta, % 40 funtzionarioak dira. Horien atzetik, langile finkoak eta aldi baterako lan-kontratudunak daude. Sexuaren arabera begiratuta, egoera bera aurkitzen dugu. Hala ere, goi-karguetan emakume gutxiegi dagoela esan behar da.

Lan -egoeraren arabera sailkapena

LAN-EGOERA	Sexu biak		Emakumezkoak			Gizonezkoak		
	Kop.	%	Kop.	% M	% I	Kop.	% M	% I
GOI-KARGUAK ¹	5	1,3	1	0,6	20,0	4	1,7	80,0
FUNTZIONARIOAK	157	40,5	55	35,0	35,0	102	44,2	65,0
LAN-KONTRATUDUN FINKOAK	118	30,4	51	32,5	43,2	67	29,0	56,8
BULEGOKO LANGILEAK	1	0,3	1	0,6	100,0	0	0,0	0,0
ALDI BATERAKOAK	107	27,6	49	31,2	45,8	58	25,1	54,2
GUZTIRA	388	100	157	100	40,4	231	100	59,6

Iturria: Portugaleteko Udala (2015)

Lanpostu-mailaren arabera, langileen % 62,4 12.,15.,17. eta 20. mailetan kokatuta daude.

Sexuaren arabera, 17. eta 20. mailetan emakume gehiago dago; 12. eta 15.ean, aldiz, gizon gehiago.

Banaketa horizontala aztertuta, 16,17,20,23,26 eta 30 mailetan emakumezko gehiago dago eta beheko mailetan (10etik 15era) eta 18, 22 eta 24an. Ordezkaritza korporatiboen artean ere, gehiago dira gizonezkoak.

Lanpostu-mailaren arabera sailkapena

LANPOSTU-MAILA	Sexu biak		Emakumezkoak			Gizonezkoak		
	Kop.	%	Kop.	% M	% I	Kop.	% M	% I
10	17	4,4	1	0,6	5,9	16	6,9	94,1
11	10	2,6	1	0,6	10,0	9	3,9	90,0
12	71	18,3	19	12,1	26,8	52	22,5	73,2
14	32	8,2	0	0,0	0,0	32	13,9	100,0
15	75	19,3	18	11,5	24,0	57	24,7	76,0
16	13	3,4	11	7,0	84,6	2	0,9	15,4
17	53	13,7	35	22,3	66,0	18	7,8	34,0
18	8	2,1	0	0,0	0,0	8	3,5	100,0
19	6	1,5	6	3,8	100,0	0	0,0	0,0
20	43	11,1	35	22,3	81,4	8	3,5	18,6
21	2	0,5	1	0,6	50,0	1	0,4	50,0
22	2	0,5	0	0,0	0,0	2	0,9	100,0
23	22	5,7	14	8,9	63,6	8	3,5	36,4
24	1	0,3	0	0,0	0,0	1	0,4	100,0
25	14	3,6	6	3,8	42,9	8	3,5	57,1
26	1	0,3	1	0,6	100,0	0	0,0	0,0

¹Liberatuta dauden kargu hautetsiak.

27	2	0,5	1	0,6	50,0	1	0,4	50,0
28	8	2,1	4	2,5	50,0	4	1,7	50,0
30	2	0,5	2	1,3	100,0	0	0,0	0,0
Korporatiboak	6	1,5	2	1,3	33,3	4	1,7	66,7
Guztira	388	100	157	100	40,4	231	100	59,6

Iturria: Portugaleteko Udala (2015)

Orain arte deskribatutako egoerak ondoko tauletako datuak aztertuta azal litezke.

- Aurreko diagnostikoetan bezala, emakume gehiago dago tarteko mailetan (17an eta 20an), eta maila gorena (30) bi emakumek dute: Kontu- hartzaileak eta Idazkariak, hain zuzen ere. 17 maila administratzaileek dute eta 20 maila Lanbide Hastapenatarako Ikastegiko (LHI) , Euskaltegiko eta Musika-Eskolako irakasleek eta Liburutegiko teknikariak dute.
- Gizonezkoen % 50 baino gehiago maila baxuenetan dago, 12a eta 15aren artean, hain zuzen: musikariak, poliziak obretako eta zerbitzuetako langileak (gidariak, elektrikariak, igeltseroak eta iturginak, besteak beste).

Sail, lanpostu eta lanpostu-mailaren arabeko sailkapena

ALKATETZA-IDAZKARITZA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
ALKATEA	-	1		1
AHOLKULARIA	-		1	1
ALKATEORDEA/ZINEGOTZIA/ORDEZKARIA	-	3	1	4
JAKINARAZLEA	12	1		1
ERREGISTRO OROKORREKO ADMINISTRARIA	16		4	4
UDAL ARTXIBOAREN ADMINISTRARIA	17		1	1
ADMINISTRARIA	17	1	2	3
ALKATETZA-IDAZKARITZA NAGUSIKO IDAZKARIA	17		2	2
ALKATETZA-IDAZKARITZA NAGUSIKO IDAZKARIA	17		1	1
ITZULTZAILEA	17		1	1
EUSKALTEGIKO IRAKASLEA	20		2	2
ARTXIBOZAINA	24	1		1
IDAZKARIA	30		1	1
GUZTIRA		7	16	23

GIZARTE-ONGIZATEA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
GIZARTE ETXEKO ATEZAINA	10	1		1
GIZARTE ETXEKO ATEZAINA	10	1	1	2
GIZARTE-ONGIZATEKO ADMINISTRARIA	17		4	4
GIZARTE-ONGIZATEKO TEKNIKARIA	23	1	10	11

GIZARTE- ZERBITZUETAKO ZUZENDARIA	28	1		1
GUZTIRA		4	15	19

KOMUNIKAZIOA ETA TEKNOLOGIA BERRIAK	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
INFORMATZAILE- IZAPIDEGILEA	15		3	3
ADMIN. ERABERRITZEKO TEKNIKARIA	25	1		1
GUZTIRA		1	3	4

KONTSUMOA ETA MERKATARITZA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
MERKATUEN ADMINISTRARIA	17	1		1
GUZTIRA		1	2	3

KULTURA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
LIBURUTEGIKO MANDATARIA	10	3		3
LIBURUTEGIKO ATEZAINA	11	1		1
MUSIKARIA	12	23	5	28
ADMINISTRARIA	17		1	1
LIBURUTEGIKO LAGUNTZAILEA	17		2	2
LIBURUTEGIKO LAGUNTZAILEA	17		1	1
LIBURUTEGIKO TEKNIKARIA	20		1	1
MUSIKA-BANDAKO ZUZENDARIA	25	1		1
LIBURUTEGIKO ZUZENDARIA	25		1	1
KULTURAKO TEKNIKARIA	25		1	1
GUZTIRA		28	14	42

DROGOMENPEKOTASUNAK	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
ADMINISTRARIA	15		1	1
KOMUNITATE-ONGIZATEA ATALEKO TEKNIKARIA	25		1	1
TOTAL			2	2

HEZKUNTZA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
ESKOLETAKO ATEZAINA	12	11		11

HEZKUNTZAKO ADMINISTRARIA	15		1	1
LHI-KO LANTEGIKO MONITOREA	15	2	2	4
MUSIKA-ESKOLAKO IDAZKARIA	15		1	1
UDAL EUSKALTEGIKO IDAZKARIA	15		1	1
MUSIKA-ESKOLAKO ZUZENDARIA	20		1	1
LHI-KO ZUZENDARIA	20		1	1
EUSKALTEGIKO ZUZENDARIA	20		1	1
LHI-KO IRAKASLEA	20	1	2	3
EUSKALTEGIKO IRAKASLEA	20	4	11	15
MUSIKA –ESKOLAKO IRAKASLEA	20	2	14	16
EUSKALTEGIKO IDAZKARI AKADEMIKO	20		1	1
MUSIKA-ESKOLAKO IDAZKARI AKADEMIKO	20		1	1
HEZKUNTZA SAILEKO ZUZENDARIA	28		1	1
GUZTIRA		20	38	58

UDAL HAURTZAINDEGIA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
ZERBITZARIA	12		2	2
SUKALDARI-ZERBITZARIA	12		1	1
FUNDAZIOAREN ADMINISTRARIA	15		1	1
LAGUNTZAKO HEZITZAILEA	16		7	7
HEZITZAILEA	19		2	2
HEZITZAILE TITULARRA	19		4	4
FUNDAZIOKO ZUZENDARIA	26		1	1
TOTAL			18	18

OGASUNA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
KONTU-HARTZAILETZAKO ADMINISTRARIA	17		3	3
DIRU-BILKETA ETA KUTXAKO ADMINISTRARIA	17	3		3
ERRENTA ETA ORDAINARAZPEN ADMINISTRARIA	17	1	2	3
EROSKETEN ADMINISTRARIA	17		2	2
DIRUZAINTZAKO ADMINISTRARIA	17		2	2
AURREKONTUAK KUDEATZEKO AHOLKULARIA	17		1	1

DIRU-BILKETAREN ATALEKO TEKNIKARIA	17	1		1
EROSKETEN ATALEKO TEKNIKARIA	17	1		1
ERRENTA ETA ORDAINARAZPENAK ATALEKO TEKNIKARIA	17		1	1
ONDARE-ERANTZUKIZUNEN ATALEKO TEKNIKARIA	23		1	1
KONTRATAZIO ETA EROSKETEN ATALEKO ZUZENDARIA	25		1	1
DIRUZAINA	28		1	1
KONTU-HARTZAILEA	30		1	1
GUZTIRA		6	15	21

HERRI-LANAK ETA MANTENUA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
LANGILE BALIOANIZTUNA	10	1		1
LANGILE BALIOANIZTUNA	10	6		6
HILERRIKO LANGILE BALIOANIZTUNA	10	2		2
EHORZLEA	11	4		4
UREN ATALEKO LANGILEA	11	1		1
HERRILAN ATALEKO LANGILEA	11	1		1
IBILGAILUEN ATALEKO LANGILEA	12	3		3
DUMPER-GIDARIA	12	3		3
IGELTSEROA	14	6		6
AROTZA	14	3		3
IBILGAILUEN ATALEKO GIDARIA	14	6		6
ELEKTRIKARIA	14	1		1
ELEKTRIKARIA (GUARDIAKO ZERBITZUKOA)	14	3		3
ITURGINA	14	3		3
ERREMENTARIA	14	6		6
MEKANIKARIA	14	1		1
PINTOREA	14	2		2
IBILGAILUEN ATALEKO ADMINISTRARIA	15	1		1
IBILGAILUEN ZERBITZUKO ADMINISTRARIA	15	1		1
DELINEATZAILEA	16	1		1
LANTEGIEN ARDURADUNA	18	1		1
INSTALAZIOEN ARDURADUNA	18	1		1
MANTENU ZIBILA ETA SANEAMENDUAREN ARDURADUNA	18	1		1
MANTENTZE ELEKTRIKOAREN ARDURADUNA	18	1		1
HILERRIKO ARDURADUNA	18	1		1
IBILGAILUEN ATALAREN	23	1		1

ARDURADUNA			
HERRI-LANAK ETA MANTENU SAILAREN ARDURADUNA	23	2	2
PROIEKTUAK ETA ZERBITZUAK ATALEKO TEKNIKARIA	23	1	1
HERRI-LANAK, MANTENUA ETA ZERBITZUAK SAILEKO ZUZENDARIA	28	1	1
GUZTIRA		67	67

ENPLEGU ETA EKONOMI SUSTAPENERAKO SAILA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
ENPLEGU ETA EKONOMI SUSTAPENERAKO SAILEKO ADMINISTRARIA	15		1	1
BEHARGINTZAKO TEKNIKARIA	21	1	1	2
BEHARGINTZAKO KOORDINATZAILE-TEKNIKARIA	23	1		1
ENPLEGU ETA EKONOMI SUSTAPENERAKO SAILEKO TEKNIKARIA	23		1	1
ENPLEGU ETA EKONOMI SUSTAPENERAKO SAILEKO ZUZENDARIA	28	1		1
TOTAL		3	3	6

BARNE-ERREGIMEN SAILA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
MANDATARI-TELEFONARIA	11	1	1	2
MANDATARI-TELEFONARIA, PRODUKT.	11	1		1
LANGILERIA SAILERO ZERBITZUEN ADMINISTRARIA	15	1		1
LANGILERIA SAILEKO ADMINISTRARIA	17		1	1
PREBENTZIO ATALEKO KOORDINATZAILEA	20	1		1
TRESNERIA INFORMATIKOA MANTENDU ETA KONPONTZEKO TEKNIKARIA	23	1		1
INFORMATIKA -TEKNIKARIA	23	1	1	2
INFORMATIKA ATALAREN ARDURADUNA	25	1		1
GIZA BALIABIDEETAKO TEKNIKARIA	25		1	1
GIZA BALIABIDEETAKO ATALEKO ZUZENDARIA	28		1	1
TOTAL		7	5	12

OSASUN SAILA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
INGURUMEN-ZERBITZUETAKO LAGUNTZAILEA	12	1		1
ORDENANTZEN JAGOLEA	12	2	3	5
OSASUN ETA KONTSUMO ZERBITZUKO ADMINISTRARIA	17		1	1
OSASUN E TA KONTSUMO ZERBITZUKO ZUZENDARIA	25	1		1
TOTAL		4	4	8

HERRITARREN SEGURTASUNA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
ORDENANTZEN JAGOLEA	12	1	7	8
TRAFIKOA ZAINTEZKO UNITATEAREN JAGOLEA	12	4	1	5
ISUNEN ADMINISTRARIA	15		1	1
POLIZIA AGENTEA	15	44	5	49
POLIZIA AGENTEA. PRODUKT.	15	2		2
ALKATETZAKO ZERBITZU-AGENTEA	15	1		1
UDALTZAINGOAREN ZERBITZU ZENTRALA	15	4	1	5
ORDENANTZAK ZAINTEZKO AGENTE LEHENA	17	1		1
UDALTZAINGOKO AHOLKULARI JURIDIKOA	17	1		1
UDALTZAINGOKO ADMINISTRAZIOAREN ARDURADUNA	17	1		1
UDALTZAINGOKO TXANDA-ARDURADUNA	17	7		7
UDALTZAINBURUAREN ONDOKOA	22	2		2
UDALTZAINGOKO AHOLKULARI JURIDIKOA	25	1		1
UDALTZAINBURUA	28	1		1
GUZTIRA		70	15	85

ZERBITZU ETA INGURUMEN SAILA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
ETXAURREETAKO GARBITZAILEA	10	2		2
IBILGAILUEN ATALEKO LANGILEA	12	1		1
ZERBITZU ETA INGURUMEN SAILEKO GIDARIA	14	1		1
UDAL ORDENANTZEN	15	1		1

IKUSKATZAILEA				
ZARAMA ETA LORATEGIEN GARBIKETAREN ARDURADUNA	18	1		1
INGURUMEN ATALEKO TEKNIKARIA	23		1	1
GUZTIRA		6	1	7

HIRIGINTZA SAILA	MAILA	Gizonezkoak	Emakumezkoak	GUZTIRA
DELINEATZAILEA	16	1		1
HIRIGINTZAKO ZERBITZUEN ADMINISTRARIA	17		2	2
HIRIGINTZA SAILEKO IDAZKARIA	17		1	1
DELINEATZAILE-PROIEKTUGILEA	18	1		1
IKUSKATZAILEA	18	1		1
APAREJADOREA	25	2		2
HIRIGINTZAKO AHOLKULARI JURIDIKOA	25	1	1	2
ARKITEKTURA ETA HIRIGINTZAKO TEKNIKARIA	27	1	1	2
HIRIGINTZAKO ADMINISTRAZIOKO ZUZENDARIA	28		1	
GUZTIRA		7	6	13

Zuzendari-lanpostuei dagokienez, oreka ikusten da bi sexuko artean; hala ere, orain arte bezala, hainbat sailetan gizonezkoak dira nagusi: Herrilanak eta Zerbitzu, Herrizaingo eta Hiritarren Segurtasun sailetan, hain zuzen.

Zuzendari-lanpostuen arabera sailkapena

EMAKUMEZKOAK	GIZONEZKOAK
— HIRIGINTZAKO AHOLKULARI JURIDIKOA	— ALKATEA
— HIRIGINTZAKO ADMINISTRAZIOKO ZUZENDARIA,	— UDAL ARTXIBOZAINA
— LIBURUTEGIKO ZUZENDARIA	— AHOLKULARI JURIDIKOA
— HEZKUNTZA SAILEKO ZUZENDARIA	— MUSIKA-BANDAKO ZUZENDARIA
— FUNDAZIOKO ZUZENDARIA	— HERRILANAK, MANTENUA ETA ZERBITZUAK SAILEKO ZUZENDARIA
— GIZA BALIABIDEEN SAILEKO ZUZENDARIA	— ENPLEGU ETA EKONOMI SUSTAPENERAKO ATALEKO ZUZENDARIA
— KONTRATAZIO ETA EROSKETEN ATALEKO ZUZENDARIA	— GIZA-ZERBITZUETAKO ZUZENDARIA
— KONTU-HARTZAILEA	— UDALTZAINBURUA
— IDAZKARIA	— ARKITEKTURA ETA HIRIGINTZAKO TEKNIKARIA
— ARKITEKTURA ETA HIRIGINTZAKO TEKNIKARIA	— BEHARGINTZAKO TEKNIKARIA
— BEHARGINTZAKO TEKNIKARIA	— ADMINISTRAZIOA ERABERRITZEKO

- | | |
|---|------------|
| — KOMUNITATE-ONGIZATEAREN TEKNIKARIA | TEKNIKARIA |
| — KULTURA SAILEKO TEKNIKARIA | |
| — GIZA BALIABIDEETAKO TEKNIKARIA | |
| — ONDARE-ERANTZUKIZUNEN ATALEKO
TEKNIKARIA | |
| — DIRUZAINA | |
| — ALKATEORDEA, ZINEGOTZI-ORDEZKARIA | |
| — GIZARTE-ONGIZATEKO TEKNIKARIARDJE | |

Iturria: Portugaleteko Udala (2015)

Bateragarritasunaren inguruko datuak:

2014an hartutako baimenak ikusita, 4 emakumek eszedentzia eskatu dute seme-alabak zaintzeko eta beste bostek jardunaldi murrizketa eskatu dute, legezko zaintzagatik.

Urte horretan gizon batek ere jardunaldi murrizketa eskatu zuen legezko zaintzagatik, 2010eko azken diagnostikoan ez bezala.

Egoera maila politikoan

Portugaleteko Udal-Korporazioa 8 zinegotzitzak osatzen dute, gizon eta emakumeen artean ehuneko berrogeita hamarna banatuta:

Gizonezkoak:

- Alkatetza
- Hirigintza, Osasun, Kontsumo-Merkataritza, Komunikazio eta Teknologia Berrien eta Kirol zinegotzi-ordezkarria.
- Herritarren Segurtasunerako Saileko zinegotzi-ordezkarria, eta Zerbitzu eta Ingurumen Sailekoa.
- Herrilanak Saileko zinegotzi-ordezkarria.

Emakumezkoak:

- Barne Erregimen Saileko zinegotzi-ordezkarria, Ogasun Sailekoa eta Enplegu eta Ekonomi Sustapenerako sailekoa.
- Kultur eta Jai sailetako zinegotzi-ordezkarriak.
- Hezkuntza eta Gazteria Saileko zinegotzi-ordezkarria,, Drogomenpekotasun Sailekoa eta Turismo Sailekoa.
- Gizarte-Ongizateko Saileko zinegotzi-ordezkarria.

Nolabaiteko bereizketa somatzen da bi sexuen artean; izan ere, emakumeak tradizioz emakumezkoenak izan diren sailetan daude: Ongizatea edo Hezkuntza, kasu; gizonak, aldiz, kontrakoa.

Batzordeei dagokienez, oreka dago; hala ere, hainbat kasutan gizonak dira nagusi: Hiri-Plangintza eta Garapenerako Batzordean, Kontularitza eta Ogasun Batzorde Iraunkorrea eta Portugaleteko Alde Zaharrerako Batzordean.

Informazio-batzordeak sexuaren arabera sailkatuta

INFORMAZIO-BATZORDE IRAUNKORRA	Burua	Emakumezkoak	Gizonezkoak
HPG Hiri-Plangintza eta Garapena	Gizonezkoa	1	11
Lehendakaritza eta Plangintza estrategikorako IBI	Emakumezkoa	4	8
Gizarte Ekintzarako IBI	Emakumezkoa	7	5
Herritarren Partaidetzarako IBI	Emakumezkoa	6	6
Enplegu eta Ekonomiaren sustapenerako eta Merkataritza eta Turismorako IBI	Emakumezkoa	5	7
Kontularitza Batzorde Berezia eta Ogasun Batzorde Iraunkorra	Gizonezkoa	2	10
Portugaleteko Alde Zaharreko Informazio Batzorde Berezia	Gizonezkoa	1	11

Ongizate Saileko Memoria

2014ko memorian honako datuok agertzen dira:

- 2014an Portugaleteko Gizarte Zerbitzuetan 2647 familia artatu dira. 2013ko kopuruaren aldean, % 26,4 gehiago.
- Erabiltzaileen profila: % 62 emakumeak dira. Adinari dagokionez, gehienak 65 urtetik gorakoak.
- Artaketetako zio nagusiak honakoak izan dira: oinarrizko premiak asetzeko baliabide-falta, bitartekoak eskuratzeko informazioa eta norberaren autonomia.
- Gizarte- Larrialdietarako Laguntzak (GLL) urtean bitan kudeatzen dira. 645 eskatu ziren eta 468 familiari eman zaizkie. GLL-en diru gehiena *Alokairua*, *Oinarrizko Premiak* eta *Mantenua* ataletarako erabili da.
- Urgentziazko bizitokiari dagokionez, % 50 etxerik gabekoentzat izan da, % 27 etxearekin zerikusirik ez duten bestelako arazoak dituztenentzat, % 10 emakumeen kontrako indarkeria kasuetarako, % 10 familia- gatazkak dituztenentzat eta % 3 utzarazpen kasuetarako.
- Gizarte-Hezkuntzazko Esku-Hartzeko Taldearen kasuan, erabiltzaile adingabeen kopuruak nabarmen egin du gora 2014an. Adin tarteak, iazko berberak izan dira: 8-12 eta 13-16. Halaber, aurreko urtean bezala, gehienak mutilak izan dira.
- Arreta psikosozialeko zerbitzua eskatuena izan da; izan ere, % 58 hartzen du. Bigarrenik, profesionalentzako orientabideak (% 29), eta azkenik, balorazioa (% 13).

- Familien Topaguneak 87 kasu artatu zituen. Aurreko urtearen aldean, 2014an 6 familia gehiago artatu dira. Guztira, 360.
- Adingabeko erabiltzaileen datuei dagokionez, gehienak 9-11 urte bitartekoak izan dira (% 32). Jarraian, 6-8 bitartekoak (% 25) eta 3-5 bitartekoak (% 22). Artatutakoen artean, 12-14 eta 15 urtetik gorakoen tarteak % 16 hartzen du. Gutxien hartzen duen tarte 3-5 bitartekoena da, % 5, hain zuzen. Sexuari dagokionez, gehienak neskak dira (% 61).
- Hausturarik gabeko prozesuetako familia-bitartekaritzak 24 lagun artatu ditu: 12 gizon, (% 50), eta 12 emakume, (% 50).
- Emakumeen kontrako -indarkeriaren biktimentzako telelaguntzak 7 emakume artatu zituen, estatukoak, 36 urtekoak eta 55etik gorakoak.

Haien lan-egoera: lanean, langabezian eta pentsioa jasotzen. Bik seme-alabak zituzten bere ardurapean.

- 2014an Portugaleteko Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzuak 287 lagun artatu ditu. 65-85 urte bitartekoak, gehienak emakumezkoak, alargunak eta batez beste, 78 urte ingurukoak dira. Onuradunen erdiak bakarrik bizi dira.
- Hiria Hurbilduz Zerbitzuak 57 adineko artatu ditu; horietatik, % 63 emakumeak dira, eta % 37 gizonak. Adinari dagokionez, gehienak 75 urtetik gorakoak dira eta bakarrik edo bikotekidearekin bizi dira.
- Eguneko Egoitzari dagokionez, erabiltzaile gehienak emakumezkoak dira, (% 77) eta batez beste, 82 urte ingurukoak.
- 2014an aparkatzeko 64 txartel berezi bideratu ziren, emakume eta gizonen artean % 50na banaturik.
- Rantzari izeneko Enplegu Zentru berezian hainbat lan-jarduera egin daitezke. Lantegiak, beharrizan eta ahalmenen arabera, bi aukera eskaintzen ditu: lanbide bat ikasi eta lanpostu ordaindua (horretan 173 langile ari dira, 122 gizon eta 51 emakume), eta okupazio eta giza garapenerako jarduerak (horretan 65 lagun daude, 43 gizon eta 22 emakume).

Asoziazionismoaren inguruko azterketa

2012. urtean, genero ikuspuntutik abiatuta, asoziazionismoaren inguruko azterketa egin zen. Bertan 40 elkartek hartu zuten parte. Hona hemen emaitzak:

- Itxurazko berdintasuna dago. Zenbaketa orokorrean kideen kopurua orekatuta dago; hala ere, gizonezkoak gehiago dira presidentetzan eta diruzaintzan; emakumezkoak, aldiz, parte hartze aktiboan dira nagusi.
- Emakumeak dira mugimendu horren bultzatzaileak. (Esatebaterako, Itsas Kresala izenekoan, beste emakume alargunekin, edo abesbatzetan emakumeek animatzen dituzte senarrak).
- Elkartean emandako denborari dagokionez, gizonek ematen dute denbora gehiago; emakumeek lehenesten dituzte bestelako jarduerak: lagunekin egotea, menpekoen zainketa, edo bestelakoak.
- Ordutegiaren arabera parte hartzeaz esan behar da gizonak arratsaldean joan ohi direla, lanetik atera ondoren; emakumeak, aldiz, egunean zehar, lan-jardunaren barruan.

- Berdintasun kontuetan emakumeak informatuago eta inplikatuago daude; izan ere, Udalak eta bestelako erakundeek antolatutako ekintzak ezagutzen dituzte eta parte hartu ere egiten dute.
- Elkartearen buruaren sexuak baldintza dezake gainontzekoena. Frogatuta dago burua emakumea denean, emakumeak aukeratzeko joera duela, eta alderantziz gizonezkoen kasuan. Horretatik ondoriozta liteke nolabaiteko aurreiritziak daudela, hau da, norberaren sexuarekin ardurak banatzea errazagoa edo behintzat erakargarriagoa izan daitekeelako ustea, edota talde ez-mistoek gatazka gutxiago dutela eta atseginagoak direla pentsatzea.
- Talde baten kidea izateak mugimendu asoziatiboa baldintzatzen du. Gazteen kasuan, adibidez, faktore hori erabakigarria da elkarre batean egotea ala ez erabakitzeko.
- Kargua izateak gizonezkoen kasuan oso garrantzitsua da, kutsu bereizgarria du gainontzekoekiko. Emakumeen iritziz, estatutuak betetzeko tramite hutsa baino ez da.
- Sare sozialen erabilera masiboak elkartzeko modu berriak ekarri ditu, bereziki gazteen artean. Dena den, eten digitala dela kausa, emakumeek zailtasun gehiago dituzte gizonezkoek eskura dituzten baliabidetara heltzeko.
- Gizonek ekintza jakinetan hartzen dute parte, oro har, gizartearen onespina lortzeko asmoz. Emakumeek, aldiz, balorazio pertsonalean eta autoestiman oinarritzen dute bere motibazioa, eta beraien parte hartzea iraunkorragoa izan ohi da.

IV. PLANERAKO HOBETU BEHARREKOAK

Hona hemen jasotako proposamenak.

BERDINTASUNERAKO GOBERNANTZA	
HOBETZEKOAK	PROPOSAMENA
Publizitatea eta irudia kontrolatzea	Udalak herriaren estereotipoak zaintzea komunikabideetan: irratia, prentsa, berriak, kanpainak...
Batzorde Mistoaren lana zabaltzea	Parte hartzaileek beren elkartetan hedatzea. Egindako aktak ezagutzera eman.
Batzorde Mistoa indartzea	Formakuntza eskaintzea generoaren inguruan, baita Batzorde Mistoarekin zerikusia duten hainbat konturen inguruan ere. Hainbat arlotako dinamizatzaile adituak sartzea. Informazioa gehiago partekatzea, erakundeen arteko harremana erraztuz.
Batzorde Mistoaren kudeaketa hobetzea	Urteko Plan Operatiboa: urtea planifikatzea. Batzorde Mistoaren planaren jarraipen Batzordea bultzatzea.
Ekintza eta egitasmo arrakastatsuak iraunkorragoak izatea	Programa arrakastatsuak sistematizatzea.
Planen betetze-maila zorrotzago kontrolatzea.	Urteko ebaluazioak.
Herritarrei egiten eta lortzen denaren inguruko informazioa ematea.	Hedabideen bidez, adina eta baliabideen arabera, herritarrek informatzea. Informazioa guztien eskura dauden formatoetan eskaini eta erraztea: hizkuntza ezberdinetan, ulermen-arazoak dituztenentzako testu irakurterrazak, braille...

	Portugalete.com aldizkariaren bidez, urteko kudeaketa-plana sozializatzea.
Xede taldeetara heltzea. Ekintzen eragina ebaluatzea.	Ekintzak xede taldeak dauden lekuetan eta ordutegietan jakinaraztea. (Aldez aurretiko analisia)
Udaleko langileen artean hizkuntza ez-sexista bultzatzea.	Formakuntza eta baliabide gehiago. Elkarteetako dokumentazio eta inprimakietan hizkuntza ez-sexistaren erabilera bultzatzea.
Enpresek ere lanean berdintasun-baloreak ezartzea.	Kontratuetan, bereziki Zerbitzu-enpresetakoetan, berdintasun klausulak ezartzea. (Monitoreak, irakasleak...)
Udalaren diru-laguntza duten enpresa hornitzaileak eta erakundeak tartean sartzea.	Kontratatzean eta diru-laguntza ematean berdintasun eta kontziliatzeko klausulak.
Udal langileen kontziliatzeko poltsaren helburuaz berriz hausnartzea	Jardunaren ehunekotan kudeatzea, eta ez oporretarako egun- bilketa bihurtzea
	Sortzen ari den parte-hartzeko eskolan genero-formakuntza sartzea.
	Aurrekontuek genero-ikuspegia izatea.

BALIO ALDAKETA

HOBETZEKOAK	PROPOSAMENA
Hezkuntza/koedukazioa sistematizatzea.	Ikastetxeetan/berritzeguneetan etengabeko ekintzak burutzea. Klaustroarekin ere bai.
Gazteen arteko sexu-harremanak ez daude berdintasun-baloreetan oinarrituta.	Nerabe eta gazteentzako sexu-hezkuntza afektiborako lantegiak egitea. Sexu-indarkeriaren prebentzioa.
Jakinartzea neskak kontrolatzeko edo beraien kontrako sexu zein hitzezko indarkeria egiteko, sare sozialen erabilera gehiegizkoa dela.	Sentsibilizazioa eta formakuntza: sare sozialetatik eta aisia-guneetatik lan egitea: prebentzioa, kanpainak eta abar.
Belaunaldi berrietan berdintasun-baloreak barneratzen diren jakitea.	Bi urtetik aurrera jarraipena egitea, gerora nerabe eta gazteen arteko ikerketa konparatiboa egiteko.
Familiekin lan egitea	Hitzaldi mistoak eta ez-mistoak egitea.
Mutilek beren jokaeraz eta baloreez hausnartzea.	Ikastetxeetara mutila/gizona izateko bestelako ereduak eramatea.
Ikastetxeetan hizkuntza ez-sexista bultzatzea.	Udalak egindako gidak banatzea.
Hezkuntzaren arloan eta ez formalean, komuneko ildoak ezartzea baloreetan eta esku-hartzeari dagokienez.	Jarduera-Plana sortzea.
Publizitatean sexismoa ekiditea: jaiak, azokak, txapelketak...	Kanpainak, eskuliburu etikoak... Publizitate-agentzia eta enpresekin batera lan egitea.
Hedabideekin lan egitea emakumeen jarduerak eta ekarpenak nabarmenagoak izateko.	Udaletik berdintasun arloko komunikazio-politika hobetzea.
Ikasketak eta lanbidea aukeratzeko orduan estereotipoak apurtzea.	Bokazioa norabidetzen laguntzeko lantegi ez sexistak. Behargintza
Politikariek berdintasun-baloreak bermatu beharko lituzkete. Adibidez, emakumezkoekin konfiantza gehiegizko tratua ekiditea: aizu, polita, neska...	Udaletxean eta udaletxerako lan egiten duten guztien formakuntza berdintasun arloan.
Berdintasun arloan ehun ekonomikoa sartzea: dendak enpresak, fundazioak...	Kanpainak.
Emakumeen belaunaldien arteko harremanak indartzea.	Lantegiak, topaketak.
Emakume desgaitu eta migratuak kontzientziazatzea.	Lantegiak, topaketak.
Gazteen artean pentsamolde kritikoa bultzatzea.	Koedukazio- lantegietan bertan.
Berdintasun arloan udaleko elkarte guztiekiko sare-lana bultzatzea.	Jarduteko ildo komunak zeharka ezartzea.
Emakume eta nesken kirola nabarmenagoa izatea..	Laguntza emakumezkoen kirolarentzat.

AHALDUNTZEA	
HOBETZEKOAK	PROPOSAMENA
Nola heldu emakumeengana, hau da, talde eragilearengana.	Biztanle guztiei Hypatia izeneko ekimena ezagutaraztea herritar guztiei heltzeko moduko formatu erraz eta egokietan.
Nola heldu emakume gazteengana.	Parte hartzeko estrategiak birpasatzea.
Sindikatuetan eta alderdi politikoetan emakume gutxi dago.	Aztertzea zergatik dagoen emakume gutxi zuzendaritza-batzordeetan eta aginte-lanpostuetan.
	Ipuin-kontalarien jarduerarekin jarraitzea.
Autoestimu gutxi nerabe eta gazteen artean.	Adinaren araberako autoestimu eta ahalduztze-lantegiak ("Identitate positiboa").
Emakume etorkin eta paperik gabekoen autoestimu gutxi.	Emakume etorkinentzako ahalduztze-lantegiak.
Emakume desgaituen autoestima gutxi.	Emakume desgaituentzako ahalduztze-lantegiak.
	Emakumeen elkarten lana ikusgarri jartzea.
Aginte-postuetan emakume asko daude, baina udaleko sail batzuk tradizioz beti izan dira emakumeentzat edo gizonentzat.	Formakuntza.
	Ekintzetarako baliabideak eta materialak eman (lokalak...)
Emakumeek lanarekiko duten pertzepzioa hobetzea, eta beren autoestimuari aurre egitea.	Beldurra kentzeko eta emakume bakoitzaren bizitzako proiektu profesionalaren inguruko informazioa emateko lantegiak.
Adineko emakumen ahalduztzea indartzea.	Eskarmentu profesionala duten adineko emakumeek gazteei zuzendutako lantegiak egitea. ("Bizitzaren-eskola")
	Soldaten arteko tartea ezagutzea Portugaleten.
	Ezkutuko ekonomiaren egoera zein den jakitea.
"Emakumearen rola" bigarren ez betetzeko, adineko emakumeak zaintzaile aritzea ekiditea.	Emakumeak sentsibilizatzeko lantegiak zaintzaileek "ezetz" esaten ikas dezaten. Asertibitatea eta ahalduztzea.
AHALDUNTZEA zer den jakinaraztea.	Edukia herritarrentzat egokitu eta zabaltzea.
Eten digitala ekiditea eta arlo horren ezagueran aurre egitea.	Emakumeen artean arlo digitalean aritzeko gogoia piztea.
Emakumeen ekarpenak ezagutaraztea.	Emakumeen testigantzak dokumentaletan jasotzea.

GIZARTE-ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA	
HOBETZEKOAK	PROPOSAMENAK
Erantzukidetasun handiagoa gizonen aldetik.	Aitei zuzendutako afektibitate eta umeentzako masaje-lantegiekin jarraitzea.
Erantzukidetasunaren kontzientzia areagotzea udalerrian.	Kanpainak.
Zaintzaileak zaintzea: estereotipoak apurtzea emakume horien ahalduntzearen mesedean (gehienetan, adinekoak).	“Respiro” programarekin jarraitzea. Zaintzaileentzako hiru laguntza-taldeekin jarraitzea.
Kontziliaziorako baliabideak.	Mantentzea eta gehiago sortzea: jaietan, abuztuan, asteburuetan... Adinekoentzat direnak indartzea
Adinekoek, gizonak eta emakumeek ez dituzte modu berean erabiltzen teknologiak.	Adin-talde hau aintzat hartzea, emakumeak bereziki, Herriarrei Laguntzeko Zerbitzua eta on lineko izapideak abian jartzen direnean, edo eta teknologia berriak erabiltzen direnena.
	Adineko emakumeei teknologia berrietarako oinarritzko formakuntza eskaintzen jarraitzea.
Etxeko lanei eta zaintza-lanei balio handiagoa ematea.	
	Udaletxeko ordutegien malgutasuna eta telalana aztertzea.
Nola ekidin emakumezkoen presentzia bikoitzaren/jardunaldi bikoitzaren ondorio negatiboak	
Ikastetxeetan txiki-txikitatik erantzukidetasunerako tresnak eskaintzea.	Lehen Hezkuntzatik bertatik ekintzak bultzatzea. Adibidez, “Erantzukidetasunaren astea” hezkuntza komunitateari zuzendua.
	Denden ordutegiak malguagoak izatea.
	Hautzaindegiak merkeagoak izatea.
	tatasun-baimenak bultzatzea, amatasunarenak bezalaxe.
	azteen artean erantzukidetasuna bultzatzea.
	Sentsibilizatzea gizonak eta emakumeek zaintzaren inguruko tradiziozko baloreekin apur dezaten. (Gizonak horretan jardutea eta emakumeek gutxiago egitea)
Kontziliazioaren inguruan egindako aurrerapenei buruzko informazio gehiago eskaintzea.	Informatzeko kanpainak...

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA	
HOBETZEKOAK	PROPOSAMENA
Emakume etorkinek ez dakite zein baliabide duten eskura. Ez gara beraingana heltzen.	Orokorrean etorkinei zuzendutako hitzaldietan emakumeen kontrako indarkeriaren inguruko baliabideei buruzko informazioa jartzea, baita emakumeen eskubideei buruzkoa ere. Biltzen-ekin lehendik egindakoak berriro abian jartzea.
Emakume desgaituek ez dakite zein baliabide duten eskura. Ez gara beraingana heltzen.	Berdintasunaren inguruko hitzaldietan emakume desgaituentzako emakumeen kontrako indarkeriaren inguruko baliabideei buruzko informazioa jartzea, baita emakumeen eskubideei buruzkoa ere.
Informazio eskasa.	Emakumeen kontrako indarkeriaren inguruko informazioa, betiere, guztientzako era ulergarrian jarri.
Erasotzaileak jakin dezala zeintzuk diren ondorioak. Ez dagoela ondo ikusita.	Ondorioen inguruko kanpainak.
Emakume etorkinek polizian salatzeari dioten beldurra ekiditea. Nola heldu beraingana?	Baliabideak jatorrizko herrien arabera (Maroko, Ekuador eta Bolivia) eskaintzea.
	Giza-laguntzarako agente-sarea sortzea. Bizkaiko Foru Aldundikoen antzekoak.
	Aldizka, berdintasunari eta emakumeen eskubideei buruzko informazioa bidaltzea. Betiere, ondo ulertzeko moduko formatu egokietan emakume guztiek uler dezaten.
Hezkuntza ez-formalean ere lan egitea, aisialdia.	Gazteei zuzendutako prebentzio- estrategia sortzea. Tratu txarra zer den jakinaraztea, sare sozialetan duen eragina...
Mikro-indarkeriaren aurka sentsibilizatzea.	Kanpainak.
Herriaren segurtasuna hobetzen jarraitzea. Diagnostikoa zabalagotu, gaurkotu eta lanari ekin.	Gune ilunak zein diren gaurkotu, eta beraien gainean lan egiteaz gain, gertakariak jasotzeko mekanismoak sortzea. Emakume ezgaituak aintzat hartzea.
Hirurogeita hamar urtetik gorako emakume alargunen aurkako egiturazko indarkeriari aurre egitea.	Hirurogeita hamar urtetik gorako alargunen aurkako indarkeria prebenitzeko eta ezagutzera emateko ekintza- plana diseinatzea.
Adineko emakumeen aurkako indarkeria prebenitzea.	Adinekoak diren menpeko emakumeek zaintzaileen aldetik jasaten duten indarkeria prebenitzeko eta ikusgarri jartzeko plana diseinatzea.
Adineko emakumeek emakumeen kontrako indarkeria identifika dezaten laguntzea.	Norberari egokitutako arreta egitea, erakargarria dena, adineko emakumeei egoera ikusarazteko.
Arlo horretan profesionalak gaitzea.	Udaltzaingoko langile guztiekin emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako sentsibilizazio-programarekin jarraitzea.
Gizonezkoak sentsibilizatzea.	Mikro-indarkeriaren inguruko lantegiak egitea.
Emakume ezgaituen aurkako indarkeria prebenitzea.	Emakume ezgaituen aurkako indarkeria prebenitu eta ikusgarri jartzeko ekintza-plana diseinatzea. Emakume horiek baliabideei buruzko informazio-bila joaten diren egiaztatu. Udal -baliabiderik balego, egokituak eta eskuragarriak diren egiaztatu. Elkarteetako hitzaldi eta lantegietan, ikastetxeetan edo orokorrean desgaitasuna aintzat hartzen den jakitea, hau da, desgaitasuna zeharka lantzen den ala ez.

Seme-alabengandiko indarkeria hobeto ezagutzea.	Indarkeria mota horren egoerak hobeto ezagutzea.
	Autodefentsa-lantegiak
Hizkuntza eta konpartitzen den aisiaren bidez ere, emakumeen kontrako indarkeria prebenitzea.	Lonjetan zer gertatzen den jakitea.
	Berdintasun-jardunaldiak. Gehiago zabaltzea eta agente gehiago tartean sartzea. Ordutegiak aztertzea. Udalerriaren "aurpegi" berriak erakustea.

6. JARDUKETA-PROGRAMA

Jarduera-programa egituratua egin da, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planaren honako printzipio eta ildoetatik abiatuta:

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako gobernantza

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

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

Balio aldaketa

Balio aldaketa IV. Planaren erronkarik handienetakoa da.

Egungo gizartean lehengo baloreek eta balore modernoek elkarrekin diraute. Euskal Herriko gizartean berdintasunaren kontzeptua barneratzen hasita izan arren, erralitateak bestelakoa erakusten digu; funtzioak eta rolak betetzeko orduan, emakume eta gizonen arteko aldeak ikusi besterik ez dugu.

Emakumeen ahalduntzea

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

Emakumeak banaka nahiz taldean jabetzeko prozesuari buruz ari gara, zeinaren bitartez erabakiak hartzeko prozesuetan parte-hartzea areagotuko den eta boterera eta eragina izateko ahalmenera iristea ahalbidetuko den. Bestela izanik, emakumeen parte-hartzerik gabe, ez legoke etorkizuneko gizartea eta garapen ekonomiko eta soziala aurrera eramaterik.

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 familiaren beharrei egokitzea eta zerbitzu soziokomunitarioak egokitzea.

Emakumeen aurkako indarkeria

Ilido estrategiko horrek epe laburrean eragina izan nahi du, biktimen babes eta arreta osorako neurriak eta baliabideak eratuta. Gainera, emakumeen aurkako indarkeria mota desberdinak emakumeen eta gizonen desberdintasunetik eratorritako gizarte-arazo gisa agerrarazten dituzten sentsibilizazio eta prebentzioko jarduerak ere lehenetsi behar dira, pixkanaka horiek murriztu eta azkenean guztiz desagerrarazteko.

IV. PLANAREN HELBURUAK ETA EKINTZAK

Diagnostikoaren fasean jasotako indargune eta hobetzeko arloetan oinarrituta, datozen urteotarako lan-ildoak markatuko dituzten honako helburu eta ekintzak markatu dira:

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO GOBERNANTZA

HELBURUAK

EKINTZAK

G1. Emakume eta gizonen arteko Berdintasun Planaren barneko eta kanpoko komunikazioa.

- G1.1. *Portuigualdad* buletina egiten jarraitzea.
- G1.2. Batzorde Mistoaren lana herrian zabaltzea.
- G1.3. Kudeaketa-plana herrian zabaltzea.
- G1.4. Emakume eta gizonen berdintasuna, aurrerapenak eta jarraitzeko ereduak webgune, aldizkari edo egutegien bidez ikusgarri jartzea.
- G1.5. Webgune eta sare sozialen bidez herritarren berdintasunaren inguruko ekarpenak Jasotzea
- G1.6. Udalerriko publizitate sexista kontrolatzea.
- G1.7. Idatzizko komunikazioan hizkuntza ez sexista erabiltzen jarraitzea.

G2. Berdintasun Plana bultzatu eta koordinatzeko egiturak indartzea.

- G2.1. Batzorde Mistoa Berdintasunaren inguruko hainbat arlotan prestakuntza ematea.
- G2.2. Hainbat arlotan aditutako Kanpoko dinamizatzailerak sartzea.
- G2.3. Batzorde Mistoko partaideen artean informazioa trukatea.
- G2.4. Jarraipen-Batzordea sorzea eta Berdintasunerako Batzorde Mistoaren barruan Plana ebaluatzea.

G3. Informazioa eta datuak sexuaren arabera bereiztea.

- G3.1. Udaletxeko datu-baseetan "Sexu" aldagaia txertatzea.
- G3.2. Txosten eta bestelako informazio-dokumentuetan datuak sexuaren arabera bereiztea.

G4. Udal langileak berdintasun-mailan gaitzea, udal kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea ahalbidetuko

- G4.1. 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.
- G4.2. Udaltzainei emakumeen kontrako indarkeriaren inguruko prestakuntza ematea eta Esku-Hartz

duen jakintza praktiko nahikoa dutela bermatzeko.	- arloko arloko profesionalak jartzea, betiere, emakume guztien egoera kontuan hartuta (desgaituak, etorkinak, adinekoak...). - G4.3. Udal ekintzetan genero-ikuspuntua txertatzeko, sailen artean lan koordinatua egitea.
G5. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen-orrietan genero-ikuspuntua txertatzea.	- G5.1. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen-erretarako orriak genero-ikuspuntua aintzat hartuta ikuskatzea. - G5.2. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen-orrietan genero-ikuspuntua txertatzea.
G6. Udal lanpostuetarako hautaketa-prozeduran berdintasunaren inguruko edukiak txertatzea.	G6.1. Emakume eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten gaiak oposizioetako gaien artean barne hartzen jarraitzea, Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 17.4. artikuluan ezartzen den moduan.
G7. Emakumeek eta gizonek berdindin parte hartzea epaimahaietan.	G7.1. . Emakumeek eta gizonek epaimahaietan berdindin parte hartzea bultzatzea.
G8. Emakumeek eta gizonek berdindin parte hartzea balorazio eta partaidetza-batzordeetan.	G8.1 Emakumeek eta gizonek balorazio eta partaidetza-batzordeetan berdindin parte hartzea bultzatzea.
G9. Kontziliazioa hobetzea emakumeen presentzia bikoitzak beren errendimenduan dituen ondorioak arintzeko.	- G9.1 Bizimodu pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzeko neurri berriak abian jartzea. - G9.2. Kontziliatzeko neurrien erabileraren jarraipena eta ebaluazioa.
G10. Tradizioz maskulinizatutako sailetan emakumezkoen kopurua igotzea: brigada, polizia, e.a.	G10.1. Ekintza positiboak egitea udaletxean 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, eta sentsibilizatzeko kanpainak emakumeak tradizioz gizezkoentzat diren lanpostuetara aurkezteko.

BALIO ALDAKETA

HELBURUAK	EKINTZAK
CV1. Balioen aldaketa sustatzea, sexuaren araberako gizarte-rolak eta estereotipoak ezabatuta.	- CV1.1 ikastetxeekin eta Berritzegunerekin era sistematizatu eta koordinatuan lan egitea - Koedukazioaz eta emakumeen kontrako indarkeriaren prebentzioaz; lantegiak eta hitzaldiak abian jartzea eta gidak eta materiala eskaintzea. - CV1.2. Berdintasunaren baloreek gazteen artean duten eragina aztertzea. - CV1.3. Gazteentzat lanbide-orientaziorako programa ez sexista abian jartzea. - CV1.4. Udaleko sail guztiak koordinatuta, martxoaren 8ko kanpaina bultzatzen jarraitzea, herritarrek, dendak, enpresak, fundazioak eta abarrak inplikatur. - CV1.5. Hezkuntza formal eta informalerako guneeetan gazteei zuzendutako ekintzak honako gaion inguruan: berdintasunezko harreman afectibo-sexualak, sare sozialak eta sexu-indarkeria; gizona izateko bestelako erak. - CV1.6. Elkarreei zuzendutako sentsibiltate ekintzak, beren jardueretan genero-ikuspuntua txerta dezaten, eta hizkuntza eta irudien berdintasunezko erabilera egin dezaten. - CV1.7. Gizonezkoei zuzendutako ekintzak beren balioez eta jokaerez hausnar dezaten. - CV1.8. Berdintasunaren aldeko gizon- taldea bultzatzea. - CV1.9. Lantegiak eta topaketak antolatzea emakume etorkinekin, adinekoekin eta dibertsitate funtzionala dutenekin, beraien arteko arteko harremanak sendotzeko. - CV1.10. Emakumezkoen kirola ikusgarri uzteko sentsibilizatzeko ekintzak.

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

HELBURUAK	EKINTZAK
E1. Portugaleteko emakumeen ahaluntze pertsonala areagotzea.	- E1.1. <i>Hypatia</i> ekimenarekin jarraitzea. - E1.2. Emakume desgaituei eta hainbat adinetakoei zuzendutako ekintzak antolatzea, autoestimua eta genero-ikuspuntua hobetzeko. - E1.3. Emakume etorkinei zuzendutako ahaluntze-lantegiak antolatzea. - E1.4. <i>Hypatia</i> ekimenaren berri herritar guztiei ematea. - E1.5. <i>Hypatia</i> ekimenean emakume gazte gehiagok parte hartzea lortzea.
E2. Portugaleteko emakumeen ahaluntze kolektiboa areagotzea.	- E2.1. Portugaleteko elkarten mugimenduko emakumei zuzendutako ahaluntze programarekin jarraitzea. - E2.2. Portugaleteko soldaten arteko tartea eta ezkutuko ekonomiaren egoera Ezagutzea. - E2.3. Emakumeak lan-munduan txertatzea hobetzeko jarduera-plana sortzea, bereizkeria anikoitza egoerei arreta berezia jarrita. - E2.4. Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek gizarte-baliabideetarako (etxebizitza, garraioa, kultura, osasuna, teknologia berriak) duten irisgarritasuna hobetzeko jarduera-plana ezartzea. - E2.5. <i>Hypatia</i> emakumeak teknologia berrietan gaitzeko lan-ildoak ezartzea, adin eta ezagupen-mailaren abera. - E2.6. Herrialdearen historiari emakumeek eskaini dioten ekarpena ez zezik, arlo publikoetan (ekonomiakoa, soziala,...) izandako beren rola ere ikusgarri uztea.
E3. Portugaleteko emakumeen ahaluntze sozial eta politikoa areagotzea.	- E3.1. Eskarmentu profesionala duten adineko emakumeek gazteei zuzendutako lantegiak egitea. - E3.2. <i>Hypatia</i> lidergoan gaitzeko lan-ildoak ezartzea. - E3.3. Sentsibilizatzeko kanpainak antolatzea emakumeak erabakiak hartu behar diren lanpostuetan aritzeko.

GIZARTE-ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA

HELBURUAK	EKINTZAK
O1. Erantzukidetasuna eta zaintzaren etika sustatzea.	- O1.1. Aitei zuzendutako umeentzako masaje eta erantzukidetasunari buruzko lantegiekin jarraitzea. - O1.2. Emakumezkoei zuzendutako lan-trukerako lantegiekin jarraitzea. (Iturgintza, elektrizitatea...) - O1.3. Erantzukidetasuna eta zaintzaren balioaren inguruko kanpainak antolatzea. - O1.4. Portugaleteko hezkuntza-komunitatearekin batera, erantzukidetasunaren inguruko ekintzak bultzatzea. - O1.5. Zantzileentzako laguntza-programekin jarraitu.
O2. Zerbitzuen ordutegien eskaintza eta malgutasuna handitzea.	- O2.1. Zerbitzuen ordutegi-malgutasuna aztertzea, herritarren denborari zein neurritan egokitzen diren aintzat hartuta. - O2.2. Umeak eta adinekoak zaintzeko kontziliazio-zerbitzu gehiago jartzea.
O3. Bateragarritasun erantzukidea lortzearen alde lan egitea.	- O3.1. Enpresa-ehunari zuzendutako sentsibilizazio kanpainak antolatzea. - O3.2. Tokiko hitzarmenak bultzatzea kontziliazioaren alde. - O3.3. Gizarte-antolakuntza erantzukidearen aldeko ekintzak antolatzea.

EMAKUMEEN AURKAKO IDARKERIA ERROTIK KENTZEA

HELBURUAK	EKINTZAK
V1. Emakumeen kontrako indarkeriaren inguruko sentsibilizazioa eta prebentzioa.	V1.1. Emakume etorkin eta desgaituei, era egokituan, emakumeen kontrako indarkeriaren inguruko baliabideen berri ematea. V1.2. Emakumeen kontrako indarkeriaren alorreko baliabideak emakume etorkinen jatorrizko herrialdeen arabera hurbiltzea. V1.3. Udalerriko elkarteei emakumeen kontrako indarkeriaren alorreko baliabideen berri ematea. V1.4. Aldizka eta era egokituan, herritar guztiei emakumeen kontrako indarkeriaren alorreko baliabideei buruzko informazioa ematea. V1.5. Prebenitzeko estrategia komuna diseinatzea gazterientzat. V1.6. Mikro-indarkeriaren aurkako sentsibilizatzeko-kanpainak antolatzea. V1.7. Portugaleteko segurtasun-mapa gurratu eta gertakariak jasotzeko mekanismoak abian jartzea. V1.8. Hirurogeita hamar urtetik gorako alargunen aurkako indarkeria prebenitzeko eta ezagutzera emateko ekintza- plana diseinatzea. V1.9. Adinekoak diren menpeko emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta ezagutzera emateko ekintza- plana diseinatzea. V1.10. Genero-ikuspuntutik lonjetako gazteen jokaerak eta baloreak zeintzuk diren aztertzea. V1.11. Auto-defentsa lantegiak antolatzea. V1.12. Azaroaren 25aren inguruko Berdintasun Jardunaldiekin jarraitzea. V1.13. Azaroaren 25eko kanpainarekin era koordinatuan jarraitzea.

V2. Emakume biktimen arreta bermatzea.	- V2.1. Bizkaiko Foru Aldundiko laguntza sozialerako agenteen sarearen programarekin jarraitzea
	- V2.2. Adineko emakumeei eta desgaituei emakumeen kontrako indarkeria egoera antzemateko banakako arreta berezia eskaintzea
	- V2.3.Emakumeen kontrako indarkeriaren Tokiko Protokoloarekin jarraitzea.

Adierazitako guztiarekin, 2015-2019 bitartean burutzeko plana diseinatu da. Bertan helburuak eta ekintzak agertuko dira.

SAILAK	HELBURUAK	EKINTZAK
EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO GOBERNANTZA	10	23
BALIO ALDAKETA	1	10
EMAKUMEEN AHALDUNTZEA	3	15
GIZARTE-ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA	3	9
EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA	2	15
GUZTIRA	19	72

7. IV. PLANAREN KUDEAKETA

Andre-Gizonen Aukera Berdintasunaren aldeko Portugaleteko Udalaren IV. Planak honako ezaugarri hauek ditu:

- 5 urteko indarraldia du: 2015-2019 aldirako egin da.
- Aldez aurretiko diagnostikoarekin alderatuta, era parte-hartzailean egin da, aurreko planeko datuak eguneratuta eta ebaluatuta, eta udalkideen eta Berdintasun Batzorde Mistoaren parte-hartze aktiboari begira.
- Aipatu plana koordinatzeko eta sustatzeko arduraduna Gizarte Ongizate Saila da.
- Plan ireki eta malgua da: urteko plan operatiboak definitu gabe gelditu dira.
- Plan ebaluagarria da: 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.

BERDINTASUNERAKO EGITURAK

Emakume eta gizonen arteko berdintasunerako 4/2005 Legearen 10. artikulua araberan, foru eta tokiko administrazioek, autoeraketarako dituzten eskumenen esparruan, egiturak egokitu behar dituzte administrazio horietako bakoitzean gutxienez erakunde, organo edo unitate administratibo bat egon dadin, bakoitzaren jarduerarako lurralde-organoei emakume eta gizonen arteko berdintasunerako politikak bultzatzeaz, programatzeaz, ebaluatzeaz eta horiei buruz aholkatzeaz arduratzeke.

Sustapen eta koordinaziorako egiturak Portugaleten

Plan horren jardueren programatik eratorritako helburuak eta ekintzak erdiesteko, beharrezkoa da berorren sustapeneko, jarraipeneko eta ebaluazioko egiturak izatea. **Sustapenerako egitura** Gizarte Ongizate Sailean dago eta hiru lagun ditu osakide: politika-arduradun bat, teknikaz arduratzen den beste 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 eta fase guztietan.

- d) Bakoitzak bere administrazioko sailei eta beren mendeen dauden gainerako erakunde eta organoei emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko aholkua ematea eta lankidetzan aritzea.
- e) Bakoitzari dagokion lurralde-eremuan bizi diren herritarrentzat sentsibilizazio-jarduerak egitea emakumeen eta gizonen desberdintasun-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 oinarrizko 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 eskumenak dituzten erakunde, organo eta unitateekin eta bereziki Emakunderekin solaskidetzatza izatea.
- l) Legean jasotzen den edo beren eskumen-eremuan agindu dakizkiekeen beste edozein eginkizun betetzea.

Berdintasun planaren **koordinazio eta segimendurako egitura** Berdintasun Batzorde Mistoak, hau da, Portugaleteko Udaleko aholkularitza organo parte-hartzaileak, osatzen du; bertan lan egiten dute teknikariek, politikariek eta udalerriko gizarte-eragileen eta elkarten ordezkariak.

Berdintasun Batzorde Mistoak helburu nagusi hauek ditu:

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

Halaber, hauexek dira Batzordearen zereginak:

1. Udalaren jarduera-planak egiterakoan eta jarraitzerakoan emakume eta gizonen arteko berdintasunerantz bultzatzea eta plan horien helburuak udalerrian betetzea.
2. Emakumeen aldeko berariazko zerbitzuak eman daitezen sustatzea.
3. Emakumeek udalerrian duten egoerari buruzko ikerketak egin eta zabal daitezen bultzatzea.
4. Emakumeen eskubideak eraginkor garatzen laguntzen duten udal jarduerak ikertzea, sustatzea eta zabaltzea eta bi sexuen berdintasun egiazko eta eraginkorra zailtzen duten oztopoak desagerrarazteko aldaketak proposatzea.
5. Udaleko Zinegotziek emakumeen inguruan egiten dituzten jarduerak eta proiektuak koordinatzea.
6. Batetik, emakumeen elkarteak eta, bestetik, emakumeek udalean parte har dezatela bultzatzea, haien interesak defendatzeko beharrezko informazioa, zabalkundea, 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 ordezkaturik ez dauden gizaki eta gizataldeen ekimenak eta iradokizunak jasotzea eta bideratzea.
11. Emakumeekin eta haien arazoekin lotuta, gizarte-ongizaterako arreta eta sustapena hobetzeko eskakizunak legezki onartzea.

Azkenik, Udalak **Berdinsarea** (Berdintasunaren aldeko eta Indarkeriaren aurkako Euskal Udalen Sarea) izeneko **koordinazio-egituraren** parte hartzen du; gainera, bertan jarraituko duela aurreikusten da.

PLANA KUDEATZEKO BALIABIDEAK

Programaziorako, jarraipenerako eta ebaluaziorako mekanismoak

IV. plan honen programaziorako, urteko programa operatiboak egingo dira aurreko ekitaldiko azken hiruhilekoan. Urteko plan operatibo horiek Gizarte Ekintzaren Batzordeak onartuko ditu eta hauek hartuko dituzte barne:

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

Berdintasun Planen jarraipena kudeaketaren atal garrantzitsua da. Portugaleteko Udalean plana sustapenerako egituraren bidez jarraituko da.

Laugarren plan hau indarrean jartzen denean, ebaluazio-sistema bat eratuko da. Aldi berean, sistemak ebaluaziorako aurreikusi diren prozesuak, baliabideak eta adierazleak izango ditu, eta 2015. urtean jarriko da abian.

Aurrekontua

Hurrengo 4 urtetarako, Berdintasunerako IV. Plana burutzeko 214.224,34 € emango direla estimatu da.

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

8. 2015-2016 URTE BITARTEKO LAN-ILDO NAGUSIAK

Lan-prozesu honetan detektatutako hobetu beharreko arloetan oinarrituta, datozen bi urteotarako lan-ildo nagusiak ezarriko dira, eta beharrezkoa izanez gero, hurrengo uretetan garatzen jarraituko da.

Hautzaroan ez ezik, nerabezaroan eta gaztaroan ere kezkagarria da jakitea nola ekin emakumeen kontrako indarkeriaren prebentzioari eta berdintasunaren aldeko balioak txertatzeari. Izan ere, aldaketaz eta bizipen berriz betetako garaia da: balioen eratzea, jarraitzeko ereduen identifikatzea, sexuarekiko lehen hurbilpenak, lehen harremanak, desengainuak...

Hezkuntzaren arloko edozein estrategiaren barruan, berdintasunari lotutako baloreak (sexuen arteko begirunea, indarkeriarik eza eta tratatu ona) txertatu behar dira.

Bestalde, nerabezaroko harremanetan erromantizismoaren eragina handia izanik, maitasunaren sentimendua erabil daiteke kontrolean oinarritutako erlazioak zurtzeko; suntsitzaileak eta itogarriak izan daitezkeen harremanak, hain zuzen ere. Zentzu honetan, kidekoen taldea izango da erreferentzia-puntua, laguntzen duena, alegia; horretarako, hezkuntzaren eremua ere lagungarria izan daiteke. Era berean, nerabeek eta gazteek nola eta non dituzten harremanak (ikastoletan, ikastetxeetan, jaietan, aisialdian, kirol-jardueretan) aintzat hartuta, jokaera bortitzak bestelako kutsua har dezake. Horregatik, ezinbestekoa da sexu eta emakumeen kontrako indarkeriaren inguruko informazio, formakuntza eta prebentzio-estrategia sendo eta iraunkorra diseinatzea hezkuntza komunitate osoan (2-18 urte bitarteko ikasleen artean, Hasierako Lanbide-Prestakuntzarako Programan (HLPP), irakasleen artean, familietan, klauetroetan, Berritzegunean), baita espazio libre ez-formalean (jaietan, lonjetan, aisialdiko elkarteetan, kirol-jardueretan e.a.) ere.

Honako hauek dira helburuak epe motz eta ertainera:

1. Laguntzea pertsona arteko harremanak oinarritzeko funtsezko baloreak sendotzen: berdintasuna, autonomia, aukeratzeko askatasuna, indarkeriarik gabeko gatazka-konponketa...
2. Ikasleen arteko harreman bortitzak eraldatzen saiatzea, elkarriketa eta desberdintasunaren onarpena neska-mutilen arteko elkarbizitzarako gakotzat hartuz.
3. Sexu eta emakumeen kontrako indarkeriaren prebentzioaren analisisian laguntzea, baita agente hezitzaileen artean (familia eta irakasleak) identifikatzea ere.
4. Jarrera kritikoa garatzea gizartean harreman afektibo-sexualetako generoen rolei dagokienez araututakoaren aurrean.
5. Honakoa barneratzea: maitasuna osasunaren atal positiboa da, bai norberarentzat, bai ingurukoentzat; gizabanakoaren garapen osoaren atala, enpatia-harremana eta askatzen zaituen bidezko trukaketa, inoiz menperatzen ez zaituena.

6. Neska-mutil gazteak emakumeen kontrako indarkeriaren kausa eta ondorioen aurrean sentsibilizatzea.
7. Estrategiak bereganatzea, bai harreman heterosexualetan, bai homosexualetan, emakumeen kontrako indarkeriaren egoerak identifikatzeko eta beraien aurrean nola erantzun jakiteko.

Bestalde, programa edo ekintza baten xede-taldea zehatz-mehatz identifikatu behar da. Gizonezkoei zuzendutako ekintza batzuk sortu dira, bereziki emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako konpromisoaren ingurukoak eta erantzukidetasuna eta zaintzaren balioaren gainekoak. Urteotako lehentasunezko lan-ildoetariko bat, bi helburu horietan gizonen parte hartzea bultzatzea da, hain zuzen ere.

Emakumezkoen errealitate anitzak ere ageriago daude: hirurogeita hamar urtetik gorako alargunak, desgaituak, etorkinak, oso zaharrak, menpekoak, bakarrik daudenak, neska gazteak, e.a. Bereizkeria anizkoitzaren kontzeptuaren aurrean, beraz, Portugaleteko herria emakume-talde horientzako berariazko ekintzak diseinatu beharrean dago, hala emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako baliabideen gainekoak, nola giza-baliabideak bideratzearen ingurukoak (lana, aisialdia...). Halaber, Hypatia izeneko ekimena urteotan emakumeen ahalduntzea bultzatzeko aukera paregabea izango dugu.

Arestian esan dugunez, plan hau herritarrekin berekin era parte hartzailean egin da; izan ere, Berdintasunerako IV. Planerako beren ekarpenak egin dituzte.

Hona hemen, emakumezkoek proposatutako ildo nagusiak:

1. Emakumeen lanaren baldintzak eta egoera hobetzea.
2. Neska-mutilak, aita-amak, elkarteak eta orokorrean gizarte osoa sentsibilizatzea, estereotipoak eta aurreiritzi sexistak deuseztatzeko.
3. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa eta arreta hobetzea.
4. Gizonak etxeko lanetan eta zaintzan inplikatzeko.
5. Emakumezkoen parte hartzea areagotzea erabakiak hartzeko prozesuetan: batzar nagusietan, zuzendaritza-taldeetan, kontseiluetan...

Gizonezkoen lehentasunak:

1. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa eta arreta hobetzea.
2. Emakumeen lanaren baldintzak eta egoera hobetzea.
3. Neska-mutilak, aita-amak, elkarteak eta orokorrean gizarte osoa sentsibilizatzea, estereotipoak eta aurreiritzi sexistak deuseztatzeko.
4. Emakumezkoen parte hartzea areagotzea erabakiak hartzeko prozesuetan: batzar nagusietan, zuzendaritza-taldeetan, kontseiluetan...
5. Enpresek eta zerbitzu publikoen malgutasuna bizimodu pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzeko.

Udaletik bertatik berdintasunaren gobernantza bultzatzeari begira, duela 12 urte sortu zen Berdintasunerako Batzorde Mistoaren sendotze eta bizkortzea lehentasunezko kontua izango da hurrengo urteotan: generoaren inguruko formakuntza eta informazio gehiago, parte hartzen duten erakundearen arteko trukaketa, e.a.

Laburbilduz, 2015 eta 2016rako lan-ildo nagusiak honakoak izango dira:

1. Umeak, nerabeak eta gazteak: berdintasunaren sustapena eta emakumeen kontrako indarkeriaren prebentzioa.
2. Emakumeen kontrako indarkeria prebenitu eta artatzeko berariazko programak, baita emakumen ahalduentzea sustatzeko ere: oso zaharrak direnena, etorkinena, gazteena, adineko alargunena, edota desgaituena.
3. Hypatia bultzatzea.
4. Gizonezkoei zuzendutako programak bultzatzea:
 - emakumeen kontrako indarkeriari ez, mikro-indarkeria
 - erantzukidetasunarekiko konpromisoa
5. Batzorde Mistoaren sendotze eta bizkortzea.