

# **V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2020 – 2024 EN PORTUGALETE**



Ayuntamiento de  
Portugaleteko Udala



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



# V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

## 2020 – 2024 EN PORTUGALETE

|     |   |    |    |    |    |    |    |    |
|-----|---|----|----|----|----|----|----|----|
| 01. | ENFOQUE DEL PLAN..                            | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 3  |
| 02. | ÁMBITO TEÓRICO Y ÁMBITO LEGAL..               | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 5  |
| 03. | CARACTERÍSTICAS DEL PLAN..                    | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 14 |
| 04. | ÁREAS DE MEJORA ....                          | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 15 |
| 05. | PLAN DE ACCIÓN 20-24..                        | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 17 |
| 06. | GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN .. |    |    |    |    |    |    | 28 |

## 1. ENFOQUE DEL PLAN

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete tiene como referencia los principios y estrategias de trabajo del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

Buen gobierno

Empoderamiento de las Mujeres

Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos

Vidas libres de violencia machista

### Buen Gobierno

El Buen Gobierno tiene que ver con un modelo de gobernabilidad que gestiona y avanza en los ámbitos económico, social y ambiental a través de una cultura que incorpora el enfoque de género en la transparencia, en la participación ciudadana, en la necesidad de investigar y practicar nuevas fórmulas de colaboración público-privada, en la colaboración entre administraciones y en la promoción de la práctica de la evaluación de las políticas públicas para mejorarlas y orientarlas a la consecución de objetivos. En definitiva, se trata de transitar hacia un modelo basado en la igualdad desde la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas y la participación de la sociedad civil.

## **Empoderamiento de las mujeres**

La nueva Agenda mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, buscan cambiar el curso del siglo XXI a través de la eliminación de la pobreza, las desigualdades en todos los ámbitos de la vida y la violencia machista. No obstante, como señala ONU Mujeres, no se puede acometer ninguna mejora en estos aspectos sin empoderamiento de las mujeres, es decir, el empoderamiento es un requisito y una garantía para la transformación social hacia la igualdad de mujeres y hombres en el mundo.

## **Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos**

La Organización de Naciones Unidas señala que para transformar las economías y realizar los derechos económicos y sociales es necesario actuar en tres áreas prioritarias: trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género y políticas macroeconómicas basadas en derechos. Desde la consideración de que, si las políticas económicas y sociales colocan en sus agendas los derechos de las mujeres, se contribuye al desarrollo humano sostenible, se propone este eje de trabajo, que aborda las prioridades que la ONU señala para hacer posible este camino.

En esta línea, el Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres señala la necesidad de impulsar un debate público sobre el modelo económico actual y su incidencia en un desarrollo sostenible que garantice el disfrute de los derechos de todas las personas

## **Vidas libres de violencia machista**

La violencia machista es una grave violación de los Derechos Humanos. Se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, como consecuencia de las discriminaciones de género y del poder que, en el modelo social desigual y jerárquico actual, tienen los hombres sobre las mujeres, que tienen que mantener una posición de subordinación con respecto a ellos.

Se considera violencia machista todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.

## 2. ÁMBITO TEÓRICO Y ÁMBITO LEGAL

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

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

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019 de la Diputación Foral de Bizkaia
- La Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, impulsada por la Diputación de Bizkaia y aprobada por las Juntas Generales de Bizkaia.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Plan Estatal para la Igualdad de Oportunidades 2018 – 2021.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

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

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

esto suponga, en ningún momento, pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

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

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

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

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

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

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

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

## VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

La finalidad del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres es orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a **cambiar los valores** que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismoy el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

Tomando como referencia el concepto de igualdad que recoge la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la consideración de los principios generales que según esta norma deben regir la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad (igualdad de trato, igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, representación equilibrada y coordinación y colaboración), la agenda de trabajo que recoge el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE profundiza y hace hincapié en algunos de ellos, por su carácter estratégico en la orientación de la actuación propuesta, e incorpora otros:

- **PARADIGMA FEMINISTA:** El feminismo, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres.
- **ENFOQUE DE GÉNERO:** El enfoque o perspectiva de género como metodología de análisis y de trabajo permite hacer visibles y, como consecuencia, abordables, las desigualdades entre géneros. Colocarse en la perspectiva de género implica la voluntad de CONSTRUIR UNA AGENDA que se posiciona en contra de la discriminación contra las mujeres.
- **INTERSECCIONALIDAD:** reconocer la interseccionalidad del género con otras desigualdades. Aunque en el patriarcado las mujeres comparten una identidad de género, no responden a una única seña identitaria. Por eso, las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género en reciprocidad con otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, raza, opción sexual, edad, diversidad funcional, etc.
- **EL EMPODERAMIENTO** de las mujeres es una condición imprescindible para la consecución de la igualdad: es un OBJETIVO, una HERRAMIENTA y un PROCESO que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que se tiene que contribuir desde distintos espacios (político-institucional, organizacional, social y ciudadano). Para lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y niñas, es imprescindible contribuir a su empoderamiento (ODS 2030).
- **DESARROLLO SOSTENIBLE:** El desarrollo humano global, para que sea sostenible y promueva cambios estructurales, tiene que incorporar en sus dimensiones ambiental, social y económica la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género.

Además de estos principios, que sustentan la acción propuesta en el VII Plan, se establecen las siguientes garantías para que las actuaciones recogidas sean operativas y tengan el impacto previsto:

1. Compromiso político real con la igualdad de mujeres y hombres.
2. Puesta a disposición de las políticas públicas de igualdad de los recursos presupuestarios, humanos y técnicos necesarios.
3. Política de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad a través del dinero público.
4. Participación e interlocución de los movimientos de mujeres y de la ciudadanía así como de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de las políticas, desde un modelo de participación más democrático, donde se dé legitimidad a sus aportaciones y éstas tengan incidencia real.
5. Corresponsabilidad y colaboración de todas las instituciones y, dentro de éstas, de los departamentos o áreas que las integran, para la consecución de la igualdad.

#### DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

1. La DFB lleva años trabajando en materia de igualdad. El primer punto de inflexión de dicho trabajo se produjo en el año 2000 con la creación de la Unidad de Igualdad y la elaboración del I Plan Foral de Igualdad 2000-2003. Actualmente está vigente el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019.
2. El 14 de julio de 2018 entra en vigor la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, impulsada por la Diputación de Bizkaia y aprobada por las Juntas Generales de Bizkaia.

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

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

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

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

### **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, como, por ejemplo, la LOI 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrada en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).

### **Plan Estatal para la Igualdad de Oportunidades 2018 – 2021.**

En el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2018 – 2021.

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

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

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

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

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

A los efectos de esta Ley:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra, perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

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

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

2. – **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta Ley, la igualdad se ha de entender en referencia, no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también, a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

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

3. – RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA. Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.
4. – INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta Ley, se entiende por “*Incorporación de la perspectiva de género*”, la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.
5. – ACCIÓN POSITIVA. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
6. – ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO. Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una desigual valoración y reconocimiento económico y social.

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

### 3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

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

Tiene una vigencia de 5 años, es decir, está realizado para el período 2020-2024

Se ha elaborado de forma participativa con relación al diagnóstico previo, actualización de datos y evaluación del anterior Plan contando con la implicación activa de la Comisión Mixta de Igualdad

Es un Plan abierto y flexible, pendiente de definir los planes operativos anuales.

Es un Plan evaluable que incluye indicadores para ir midiendo los objetivos alcanzados de forma continua.

Incluye objetivos y acciones viables para desarrollar por todas las Áreas municipales y Entidades responsables en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.

Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y ciudadano.

## 4. ÁREAS DE MEJORA RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO

A continuación, se exponen las necesidades recogidas en el diagnóstico, agrupándolas en cuatro grandes ámbitos en concordancia con los principios y líneas de intervención que presenta el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE:

- BUENO GOBIERNO
- EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
- TRANSFORMAR LAS ECONOMIAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS
- VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

### BUEN GOBIERNO

1. Mayor difusión y comunicación de los avances del Plan de Igualdad
2. Utilización de la lectura fácil en las comunicaciones que se realicen en materia de igualdad
3. Mejora del sistema de medición y evaluación continua del Plan
4. Aumentar la participación de otros agentes en la Comisión Mixta de Igualdad
5. Trabajo más sistemático de la diversidad en la Comisión Mixta de Igualdad
6. Mejora de los mecanismos de seguimiento y revisión del uso igualitario del lenguaje y las imágenes
7. Formación en materia de igualdad del personal municipal y político

### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

8. Creación de una casa de las mujeres
9. Puesta en marcha de un proceso participativo con las mujeres para la creación de la casa de las mujeres
10. Incorporación de la diversidad en el proceso participativo de creación de la Casa de las Mujeres
11. Promoción de programas de empoderamiento específico para jóvenes y mayores
12. Visibilización de la memoria histórica de las mujeres a través de proyectos como el de la wikipedia de las mujeres Portugalujas

## **TRANSFORMAR LAS ECONOMIAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS**

13. Apoyo al grupo de hombres
14. Organización de acciones para mejorar la igualdad en el ámbito deportivo
15. Formación en igualdad a los y las educadores de jóvenes
16. Organización de fechas clave con la colaboración de más agentes sociales
17. Trabajo con el tejido asociativo para que incorporen la perspectiva de género
18. Trabajo con los clubs deportivos para que incorporen la perspectiva de género
19. Organización de las jornadas anuales de igualdad incorporando nuevos formatos
20. Promoción de la corresponsabilidad entre los hombres
21. Continuación con los talleres de afectividad y masaje infantil dirigido a los hombres
22. Continuación con los talleres de apoyo a personas cuidadoras
23. Contar con referentes masculinos en el ámbito de los cuidados
24. Análisis de los horarios de los servicios desde los nuevos usos del tiempo
25. Análisis de experiencias de otros municipios respecto al cuidado comunitario de personas

## **VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

26. Información y sensibilización constante a la ciudadanía y agentes sociales
27. Mejora de la coordinación de la atención con mujeres que enfrentan situaciones de violencia
28. Prevención de la violencia machista en la juventud
29. Visibilización de la realidad de la violencia contra las mujeres mayores
30. Mejora de los puntos oscuros detectados
31. Promoción de espacios seguros en los polideportivos

## 5. PLAN DE ACCIÓN 20-24

El Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Portugalete se estructura en 4 ejes de intervención, 10 programas, 18 objetivos y 53 acciones:

| EJE   | PROGRAMAS | OBJETIVOS | ACCIONES |
|---|-----------|-----------|----------|
| <b>Buen Gobierno</b>  | 3         | 11        | 26       |
| <b>Empoderamiento de las mujeres</b>  | 2         | 2         | 5        |
| <b>Trasformar las economías y la<br/>organización social para garantizar los<br/>derechos</b> | 2         | 2         | 11       |
| <b>Vidas libres de violencia machista</b>   | 3         | 3         | 11       |
| <b>TOTAL</b>  | 10        | 18        | 53       |

| EJE   | PROGRAMAS   | OBJETIVOS   |
|---|---|---|
| <b>Buen Gobierno</b>  | <p>1: Compromiso político</p> <p>2: Capacitación para la igualdad</p> <p>3: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo</p>  | <p>Objetivo 1.1: Afianzar el compromiso político hacia la igualdad</p> <p>Objetivo 1.2: Fortalecer las estructuras de impulso, coordinación y participación para la igualdad de mujeres y hombres</p> <p>Objetivo 1.3: Mejorar la evaluación de las políticas locales de igualdad</p> <p>Objetivo 2.1: Generar conocimiento y competencia profesional suficiente entre el personal político y técnico en todos los niveles para integrar la perspectiva de género</p>   |
| <b>Empoderamiento de las mujeres</b>  | <p>4: Apoyo al empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres</p> <p>5: Memoria histórica de las mujeres</p>  | <p>Objetivo 3.1: Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios</p> <p>Objetivo 3.2: Incorporar la perspectiva de género en la comunicación.</p> <p>Objetivo 3.3: Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos de acceso y promoción del empleo público</p> <p>Objetivo 3.4: Integrar el principio de igualdad en la normativa</p> <p>Objetivo 3.5: Integrar la perspectiva de género en los presupuestos</p> <p>Objetivo 3.6: Integrar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales</p> <p>Objetivo 3.7: Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios</p> |
| <b>Trasformar las economías y la organización social para garantizar los derechos</b> | <p>6: Fomento de los valores de igualdad</p> <p>7: Fomento de la corresponsabilidad</p>   | <p>Objetivo 4.1: Mejorar el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres en su diversidad</p> <p>Objetivo 5.1: Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la historia de Portugalete</p>   |
| <b>Vidas libres de violencia machista</b>   | <p>8: Atención y protección de las mujeres que enfrentan violencia machista</p> <p>9: Respuesta Institucional ante casos de violencia machista</p> <p>10: Sensibilización y prevención de la violencia machista</p> | <p>Objetivo 6.1: Mejorar la sensibilidad de la ciudadanía hacia la igualdad</p> <p>Objetivo 7.1: Sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia del valor de los cuidados y la corresponsabilidad</p> <p>Objetivo 8.1: Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres que enfrentan violencia machista</p> <p>Objetivo 9.1: Desarrollar recursos y herramientas para garantizar un municipio libre de violencia machista</p> <p>Objetivo 10.1: Fomentar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos y mejorar la prevención de conductas violentas hacia las mujeres</p>  |

# BUEN GOBIERNO

## Programa 1: Compromiso político

| Objetivo 1.1: Afianzar el compromiso político hacia la igualdad                     |     |    |    |    |    |             |                       |   |  |
|---|-----|----|----|----|----|-------------|-----------------------|---|--|
| ACCIONES  | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES | INDICADORES   |  |
|   | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                       |   |  |
| 1. Abordaje del Plan de Igualdad de forma monográfica en la Junta de Gobierno Local |     |    |    |    |    |             | Alcaldía              | .- N° de reuniones de la Junta de Gobierno para abordar el Plan de Igualdad |  |

| Objetivo 1.2: Fortalecer las estructuras de impulso, coordinación y participación para la igualdad de mujeres y hombres  |     |    |    |    |    |             |  |   |  |
|--|-----|----|----|----|----|-------------|--|---|--|
| ACCIONES   | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES                            | INDICADORES   |  |
|  | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |  |   |  |
| 2. Refuerzo de la participación de todas las áreas municipales en la Comisión Mixta de Igualdad  |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales y todas las áreas municipales | .- N° de áreas que participan regularmente en la Comisión Mixta de Igualdad   |  |
| 3. Reflexión y redefinición de la Comisión Mixta de Igualdad   |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales                               | .- Composición según sexo, origen y diversidad funcional de la comisión mixta<br>.- N° y tipo de agentes sociales que participan en la comisión mixta.<br>.- N° de reuniones de la comisión mixta |  |
| 4. Análisis y revisión de la representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados, tribunales, consejos de administración de sociedades públicas, órganos de participación y mesas sectoriales |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales y todas las áreas municipales | .- Composición según sexo de Jurados, tribunales, consejos de administración de sociedades públicas, de participación, órganos de participación, mesas sectoriales                                |  |

| Objetivo 1.3: Mejorar la evaluación de las políticas locales de igualdad. |     |    |    |    |    |             |                       |  |  |
|---|-----|----|----|----|----|-------------|-----------------------|--|--|
| ACCIONES  | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES | INDICADORES  |  |
|   | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                       |  |  |
| 5. Realización de programas operativos anuales del Plan de Igualdad       |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales    | .-Plan operativo anual realizado   |  |
| 6. Realización de una evaluación semestral del Plan de Igualdad           |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales    | .-Grado de cumplimiento anual del Plan.<br>.- Existencia de un equipo que evalúa el Plan<br>.- Recogida de los indicadores del Plan anualmente |  |
| 7. Realización de una memoria del Plan anualmente                         |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales    | .- Memoria realizada   |  |

## Programa 2: Capacitación para la igualdad

| Objetivo 2.1: Generar conocimiento y competencia profesional suficiente entre el personal político y técnico en todos los niveles para integrar la perspectiva de género      |     |    |    |    |    |             |                                       |   |  |
|---|-----|----|----|----|----|-------------|---------------------------------------|---|--|
| ACCIONES  | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES                 | INDICADORES   |  |
|   | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                                       |   |  |
| 8. Organizar sesiones formativas sobre la igualdad de mujeres y hombres para el personal municipal y cargos políticos que contemple niveles diferenciados (básico y avanzado) |     |    |    |    |    |             | Recursos Humanos y Servicios Sociales | .-Participación según sexo , cargo y áreas<br>. N° de horas de formación recibidas<br>. % de personal político con formación específica en igualdad<br>. Nivel de satisfacción con la formación recibida (0-10) |  |

### Programa 3: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo

| Objetivo 3.1: Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios   |     |    |    |    |    |             |  |   |  |
|--|-----|----|----|----|----|-------------|--|---|--|
| ACCIONES   | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES                            | INDICADORES   |  |
|  | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |  |   |  |
| 9. Elaboración de las memorias de las Áreas Municipales desde el uso y análisis de los datos desagregados según sexo                 |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales y todas las áreas municipales | .- Recogida de evidencias (documentos que acrediten su realización) en las diferentes áreas municipales |  |
| 10. Incorporación de la variable sexo en la recogida de información de las personas beneficiarias de todos los programas municipales |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales y todas las áreas municipales | .- Recogida de evidencias en las diferentes áreas municipales   |  |
| 11. Análisis diferenciado de la participación de mujeres y hombres en los programas y recursos municipales de todas las áreas.       |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales y todas las áreas municipales | .- Recogida de evidencias en las diferentes áreas municipales   |  |

| Objetivo 3.2: Incorporar la perspectiva de género en la comunicación                                       |     |    |    |    |    |             |  |  |  |
|--|-----|----|----|----|----|-------------|--|--|--|
| ACCIONES   | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES                    | INDICADORES  |  |
|  | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |  |  |  |
| 12. Envío de información oficial dirigida a la ciudadanía redactada en lenguaje no sexista                 |     |    |    |    |    |             | Alcaldía y todas las áreas               | Recogida de evidencias (documentos que acrediten su realización) |  |
| 13. Incorporación paulatina de la lectura fácil en las informaciones que se generen en materia de igualdad |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales                       | Recogida de evidencias (documentos que acrediten su realización) |  |
| 14. Actualización periódica de los contenidos de portuguigualdad   |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales y Nuevas Tecnologías. | Recogida de evidencias (documentos que acrediten su realización) |  |
| 15. Asesoramiento continuo ante las posibles dudas que puedan surgir en el uso de lenguaje no sexista      |     |    |    |    |    |             | Alcaldía                                 | Nº de consultas atendidas según sexo, cargo y áreas.             |  |
| 16. Envío periódico de información de los avances del Plan de Igualdad interna y externamente              |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales                       | Nº de comunicaciones enviadas                                    |  |

| Objetivo 3.3: Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos de acceso y promoción del empleo público  |     |    |    |    |    |             |                             |   |  |
|--|-----|----|----|----|----|-------------|-----------------------------|---|--|
| ACCIONES   | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES       | INDICADORES   |  |
|  | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                             |   |  |
| 17. Incorporación de una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso que se encuentren infrarrepresentadas en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público |     |    |    |    |    |             | Recursos Humanos y Alcaldía | .-Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público<br>.- N° de cláusulas de desempate en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público |  |
| 18. Incorporación de la igualdad en los temarios de los procesos públicos de empleo  |     |    |    |    |    |             | Recursos Humanos y Alcaldía | .- Recogida de evidencias   |  |

| Objetivo 03.4: Integrar el principio de igualdad en la normativa.                                  |     |    |    |    |    |             |                       |  |  |
|--|-----|----|----|----|----|-------------|-----------------------|--|--|
| ACCIONES   | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES | INDICADORES  |  |
|  | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                       |  |  |
| 19. Realización de evaluaciones de impacto en función del género en normas y actos administrativos |     |    |    |    |    |             | Secretaría y Alcaldía | .- N° de evaluaciones de impacto en función del género en normas y actos administrativos   |  |
| 20. Incorporación de medidas para promover la igualdad en las normas y actos administrativos       |     |    |    |    |    |             | Secretaría y Alcaldía | .- N° de medidas incluidas para promover la igualdad en las normas y actos administrativos |  |

Objetivo 3.5: Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.

| ACCIONES  | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES | INDICADORES  |
|---|-----|----|----|----|----|-------------|-----------------------|--|
|   | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                       |  |
| 21. Realización una valoración previa de la incidencia de los presupuestos en la igualdad |     |    |    |    |    |             | Hacienda y Alcaldía   | .- Valoración previa de la incidencia de los presupuestos en la igualdad realizada |
| 22. Incorporación de medidas para promover la igualdad en los presupuestos                |     |    |    |    |    |             | Hacienda y Alcaldía   | .- N° de medidas incluidas para promover la igualdad en los presupuestos           |

Objetivo 03.6: Integrar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales

| ACCIONES  | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES         | INDICADORES   |
|---|-----|----|----|----|----|-------------|-------------------------------|---|
|   | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                               |   |
| 23. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de diseño, gestión y evaluación de los planes sectoriales y transversales |     |    |    |    |    |             | Alcaldía y Servicios Sociales | .- N° de Planes sectoriales que incluyen la perspectiva de género       |
| 24. Participación de la técnica de igualdad en la elaboración y seguimiento de los planes sectoriales y transversales                   |     |    |    |    |    |             | Alcaldía y Servicios Sociales | .- N° de Planes sectoriales en los que participa la técnica de igualdad |

Objetivo 03.7: Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios

| ACCIONES   | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES        | INDICADORES   |
|--|-----|----|----|----|----|-------------|------------------------------|---|
|  | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                              |   |
| 25. Revisión e incremento del número de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios                       |     |    |    |    |    |             | Compras y todas las áreas    | .- N° de contratos, subvenciones y convenios que incorporan cláusulas de igualdad |
| 26. Realización de un seguimiento de la incorporación de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios |     |    |    |    |    |             | Compras y Servicios Sociales | . N° de seguimientos realizados   |

## EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

### Programa 4: Apoyo al empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres en su diversidad

| Objetivo 4.1: Mejorar el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres en su diversidad |     |    |    |    |    |             |                               |  |  |  |
|--|-----|----|----|----|----|-------------|-------------------------------|--|--|--|
| ACCIONES   | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES         | INDICADORES  |  |  |
|  | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                               |  |  |  |
| 27. Proceso participativo para la creación y puesta en marcha de la Casa de las Mujeres                        |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales            | <ul style="list-style-type: none"> <li>.- N° de asociaciones participantes en el proceso</li> <li>.- N° de mujeres participantes en el proceso según diversidad</li> <li>.- Inversión realizada €</li> <li>.- N° de actividades desarrolladas.</li> <li>.- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1-10)</li> </ul> |  |  |
| 28. Desarrollo de un programa específico para el empoderamiento de las jóvenes                                 |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales y Juventud | <ul style="list-style-type: none"> <li>.- N° de actividades desarrolladas para las jóvenes</li> <li>.- N° de jóvenes participantes según diversidad</li> <li>.- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1-10)</li> </ul>  |  |  |
| 29. Desarrollo de un programa específico para el empoderamiento de las mayores                                 |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales            | <ul style="list-style-type: none"> <li>.- N° de actividades desarrolladas para las mayores</li> <li>.- N° de mayores participantes según diversidad</li> <li>.- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1 - 10)</li> </ul>  |  |  |

### Programa 5: Memoria histórica de las mujeres

| Objetivo 5 .1 : Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la historia de Portugalete          |     |    |    |    |    |             |                              |   |  |  |
|---|-----|----|----|----|----|-------------|------------------------------|---|--|--|
| ACCIONES  | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES        | INDICADORES   |  |  |
|   | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                              |   |  |  |
| 30. Desarrollo de un proyecto para la visibilización de las mujeres en la historia de Portugalete |     |    |    |    |    |             | Cultura y Servicios Sociales | <ul style="list-style-type: none"> <li>.- N° de mujeres visibilizadas</li> <li>.- Evidencias</li> </ul>   |  |  |
| 31. Incorporación de nombres de mujeres en el callejero o lugares de interés del municipio        |     |    |    |    |    |             | Alcaldía                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>.- N° de propuestas realizadas para incorporar nombres de mujeres</li> <li>.- N° de nombres de mujeres en el callejero o lugares de interés/anual</li> </ul> |  |  |

# TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

## Programa 6: Fomento de los valores de igualdad

| ACCIONES   | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES                                  | INDICADORES  |
|--|-----|----|----|----|----|-------------|--|--|
|  | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |  |  |
|  |     |    |    |    |    |             |  |  |
| 32. Organización de campañas de sensibilización en torno a fechas clave relacionadas con la Igualdad |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>.-Nº de acciones realizadas</li> <li>.-Nº de agentes participantes</li> <li>.-Se incorpora la diversidad</li> </ul>   |
| 33. Apoyo al grupo de hombres por la igualdad  |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>.- N° de acciones que organizan el grupo de hombres por la igualdad</li> <li>.- N° de participantes</li> <li>.- N° de colaboraciones con el Ayuntamiento</li> </ul> |
| 34. Organización de acciones formativas en igualdad dirigidas al tejido asociativo                   |     |    |    |    |    |             | Participación e Innovación Social y Servicios Sociales | <ul style="list-style-type: none"> <li>.- N° de acciones y participación según sexo</li> <li>.- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1 – 10)</li> </ul>  |
| 35. Organización de acciones formativas en igualdad dirigidas a monitorado de jóvenes                |     |    |    |    |    |             | Juventud y Servicios Sociales                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>.- N° de acciones y participación según sexo</li> <li>.- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1 – 10)</li> </ul>  |
| 36. Intervención con los clubs deportivos para que incorporen la perspectiva de género               |     |    |    |    |    |             | Deportes y Servicios Sociales                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>.- N° de Clubs que incorporan la perspectiva de género</li> </ul>   |
| 37. Seguir organizando las Jornadas de Igualdad  |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>.- N° de participantes según sexo, edad, diversidad funcional, origen...</li> <li>.- Se incorpora la diversidad en los contenidos</li> </ul>                        |

## Programa 7: Fomento de la corresponsabilidad

Objetivo 7.1: Sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia del valor de los cuidados y la corresponsabilidad

| ACCIONES   | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS                                 | INDICADORES   |
|--|-----|----|----|----|----|-------------|---------------------------------------|---|
|  | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                                       |   |
| 38. Organización de talleres para trabajar la corresponsabilidad en la juventud                      |     |    |    |    |    |             | Juventud y Servicios Sociales         | .- N° de horas y participación según sexo, diversidad funcional y origen  |
| 39. Difusión de buenas prácticas en corresponsabilidad   |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales                    | .- Evidencias recogidas   |
| 40. Continuación con los talleres de apoyo a las personas cuidadoras                                 |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales                    | .- N° de horas y participación según sexo, diversidad funcional y origen<br>.- Se trabaja la corresponsabilidad         |
| 41. Análisis de los horarios de los servicios públicos   |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales y Recursos Humanos | .- Análisis realizado<br>.- Tipología de horarios.<br>.Nº de servicios que están adaptados a los nuevos usos del tiempo |
| 42. Análisis de experiencias de otros municipios respecto al cuidado comunitario de personas mayores |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales                    | .- Análisis realizado   |

## VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

### Programa 8: Atención y protección de las mujeres que enfrentan violencia machista

Objetivo 8.1: Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres que enfrentan violencia machista

| ACCIONES  | AÑO |    |    |    |  | PRESUPUESTO | ÁREAS                                    | INDICADORES  |
|---|-----|----|----|----|--|-------------|--|--|
|   | 20  | 21 | 22 | 23 |  |             |  |  |
| 43. Revisión y actualización del Protocolo de coordinación institucional e interinstitucional existente                                 |     |    |    |    |  |             | Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana | .-Revisión del Protocolo realizada<br>.- Satisfacción de las mujeres con el modelo de atención (1-10).   |
| 44. Diseño de un proyecto de reparación de las víctimas de violencia machista   |     |    |    |    |  |             | Servicios Sociales                       | .- N° de hijos e hijas apoyados/as<br>.- N° de mujeres apoyadas<br>.- N° de acciones realizadas<br>.-Elaboración de proyecto de acompañamiento |
| 45. Recogida periódica de los datos sobre violencia machista  |     |    |    |    |  |             | Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana | .- Casos de VM   |
| 46. Formación en materia de violencia machista dirigida al personal implicado en la atención a mujeres que enfrentan violencia machista |     |    |    |    |  |             | Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana | .- N° de horas y participación según sexo<br>.- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1 - 10)                                       |

## Programa 9: Respuesta Institucional ante casos de Violencia Machista

Objetivo 9.1: Desarrollar recursos y herramientas para garantizar un municipio libre de Violencia Machista

| ACCIONES  | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES                    | INDICADORES  |
|---|-----|----|----|----|----|-------------|--|--|
|   | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |  |  |
| 47. Elaboración un Informe anual interno sobre la Violencia Machista en Portugalete                         |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana | Informe anual elaborado  |
| 48. Información y sensibilización en materia de violencia machista dirigida a la ciudadanía                 |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de informaciones difundidas en materia de violencia machista</li> <li>- Se incorpora la diversidad</li> <li>- Se incorpora la lectura fácil</li> </ul> |
| 49. Elaboración un protocolo de respuesta pública en coordinación y consensuado con el movimiento feminista |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia del Protocolo</li> <li>-Nº denuncias públicas realizadas</li> </ul>  |

## Programa 10: Sensibilización y prevención de la violencia machista

Objetivo 10.1: Fomentar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos y mejorar la prevención de conductas violentas hacia las mujeres

| ACCIONES   | AÑO |    |    |    |    | PRESUPUESTO | ÁREAS CORRESPONSABLES   | INDICADORES  |
|--|-----|----|----|----|----|-------------|---|--|
|  | 20  | 21 | 22 | 23 | 24 |             |   |  |
| 50. Desarrollo de acciones de prevención y sensibilización contra la violencia machista entre la juventud                  |     |    |    |    |    |             | Juventud y Servicios Sociales                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de acciones y participación según sexo, diversidad funcional y origen</li> </ul>   |
| 51. Realización de un nuevo diagnóstico para identificar espacios públicos inseguros y desarrollo de acciones correctoras  |     |    |    |    |    |             | Urbanismo, Deportes, Seguridad Ciudadana y Servicios Sociales | <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de puntos de inseguridad detectados.</li> <li>- N° de puntos de inseguridad mejorados</li> <li>- N° de espacios seguros en los polideportivos</li> </ul> |
| 52. Organización y participación en la programación institucional del 25 de noviembre                                      |     |    |    |    |    |             | Servicios Sociales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de acciones y participación según sexo</li> <li>Incorporación de la diversidad</li> <li>- N° de agentes sociales participantes</li> </ul>                |
| 53. Realización de campañas anuales de prevención de agresiones machistas en fiestas o entornos festivos (fines de semana) |     |    |    |    |    |             | Cultura ,Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de acciones y participación según sexo</li> </ul>  |

## 6. GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

### Coordinación y programación

Tal y como se establece en el artículo 10 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, las Administraciones Forales y Locales, en el ámbito de sus competencias de auto organización, 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.

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

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

Las funciones de la Técnica de Igualdad son las siguientes:

- a) 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 socio-comunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- h) Detectar posibles situaciones de discriminación existentes 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 a aquélla.
- k) Servir de interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- l) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

Por otro lado, la Estructura de Coordinación y Seguimiento del Plan de Igualdad está formada por la Comisión Mixta de Igualdad, órgano consultivo y de participación del Ayuntamiento de Portugalete compuesto por personal técnico, político y representantes de agentes sociales y asociaciones del municipio. Se ha visto conveniente realizar un proceso de reflexión y redefinición de sus funciones y reglamento para dar respuesta a las necesidades actuales.

La estructura de impulso establecerá reuniones periódicas para la planificación y puesta en marcha de las actuaciones pertinentes.

Por otro lado, se reforzará participación de todas las áreas municipales en la Comisión Mixta y se celebrarán sesiones monográficas del Plan de Igualdad en la Junta de Gobierno Local para contrastar el Plan Operativo anual y su evaluación anual.

Por otro lado, el Ayuntamiento seguirá participando en estructuras de coordinación interinstitucional, tales como Berdinsarea.

Para la programación de este V. Plan, se realizarán Programas Anuales Operativos el trimestre anterior.

## **Sistema de evaluación y seguimiento del Plan**

Se creará un grupo evaluador del Plan que realizará un seguimiento semestral de los planes operativos y recogida de indicadores del Plan.

Se realizará una evaluación semestral del Plan de Igualdad y una memoria anual.

La evaluación se dará en diversos niveles:

- Evaluación a nivel de realización: se hará un seguimiento cuantitativo siguiendo el plan operativo teniendo en cuenta las siguientes variables:
  - Realizada
  - Realizada parcialmente
  - No realizada
  - Realizada pero no planificada
  - Razones
- Evaluación del proceso: se investigarán los puntos fuertes y áreas de mejora del proceso de establecimiento preguntando a personal técnico, político y agentes sociales que participan. Se hará hincapié en los siguientes campos: implicación, herramientas de trabajo y coordinación, comunicación, procesos de participación, etc.
- Evaluación de impacto: se analizarán las consecuencias que tienen las políticas de igualdad y se medirán los avances llevados a cabo en la igualdad entre mujeres y hombres.

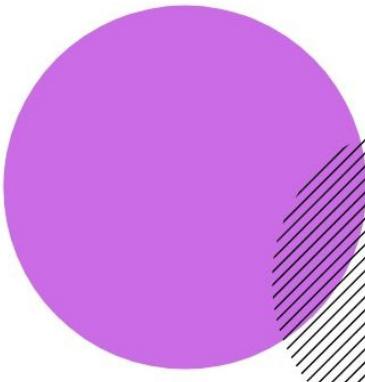
Por otro lado, se cumplimentará el cuestionario electrónico de seguimiento del plan que Emakunde requiere anualmente para su evaluación. Para llevar a cabo la evaluación del proceso y del impacto, se utilizarán cuestionarios, entrevistas, etc.

## **Presupuesto municipal**

El presupuesto para los 4 años para llevar a cabo el V. Plan de Igualdad será de 278.218,53 € anualmente aproximadamente, con idea de ir aumentando la partida progresivamente.

## **Ayudas y subvenciones**

Se solicitarán ayudas a diferentes departamentos (Cultura, Educación, Urbanismo, etc...) principalmente del Gobierno Vasco.



# **PORTEGALETEKO EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO V PLANA 2020 - 2024**



**EMAKUMEEN ETA GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO V. PLANA  
2020 – 2024  
PORTUGALETE**

|    |   |    |    |    |    |    |    |    |
|----|---|----|----|----|----|----|----|----|
| 1. | PLANAREN IKUSPEGIA ..                         | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 3  |
| 2. | ESPARRU TEORIKOA ETA LEGE ESPARRUA..          | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 5  |
| 3. | PLANAREN EZAGARRIAK..                         | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 14 |
| 4. | HOBETZEKOAK ..                                | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 15 |
| 5. | EKINTZA PLANA 20-24..                         | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 17 |
| 6. | PLANAREN KUDEAKETA, EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA |    |    |    |    |    |    | 27 |

## 1. PLANAREN IKUSPEGIA

Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Portugaleteko V. Plan honen erreferentzia nagusiak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako EAeko VII. Planeko printzipio eta lan estrategiak dira.

Gobernu ona

Emakumeen  
ahalduntzea

Ekonomiak eta  
gizartearen  
antolamendua  
eraldatzea eskubideak  
bermatzeko

Indarkeria matxistarik  
gabeko bizitzak

### **Gobernu ona**

Gobernu ona oso lotuta dago ekonomiaren, gizartearren eta ingurumenaren arloak kudeatzen eta arlo horietan aurrera egiten duen gobernagarritasun-eredu batekin; horretarako, genero-ikuspegia alderdi hauetan txertatzen du: gardentasunean, herritarren parte-hartzean, elkarlan publiko-pribatuko formula berriak aztertzeko eta praktikatzeko beharrean, administrazioen arteko elkarlanean eta politika publikoen ebaluazioaren jardunaren sustapenean, horiek hobetzeko eta helburuak lortzera bideratzeko. Azken batean, berdintasunean oinarritutako eredu batera igarotzean datza, eraginkortasuna, gardentasuna, kontuak ematea eta gizarte zibilaren parte-hartza baliatuz.

## **Emakumeen ahalduntea**

2015ean Nazio Batuetako estatu kideek onartutako Garapen Jasangarrirako Helburuen bidez eta 2030erako Mundu Agenda berriaren bidez, lortu nahi da XXI. mendearren bilakaera aldatzea, bizitzaren eremu guztietan dauden desberdintasunak, pobrezia eta emakumeen aukako indarkeria ezabatuz. Hala ere, NBE Emakumeak erakundeak esaten duenez, alderdi horietako bat ere ezin da hobetu emakumeak ahaldundi gabe; hau da, ahalduntea betekizun eta berme bat da emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde munduan egin behar den eraldaketa sozialerako.

## **Ekonomiak eta gizartearen antolamendua eraldatzea eskubideak bermatzeko**

Nazio Batuen Erakundeak adierazten duenez, ekonomiak eraldatzeko eta eskubide ekonomiko eta sozialak gauzatzeko, beharrezko da hiru lehentasunezko eremutan ekitea: hots, emakumeentzako lan duinean, genero-ikuspegia duten gizarte-politiketan eta eskubideetan oinarritutako politika makroekonomikoetan. Politika ekonomiko eta sozialek beren agendetan emakumeen eskubideak jartzen baditzte, horrek giza garapen jasangarriari laguntzen dio, eta horregatik proposatzen da lanardatz hau, zeinak NBEk –bide hori posible egiteko– aipatzen dituen lehentasunei heltzen baitie.

Horren haritik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen 2016ko uztailaren 21eko Erabakiak azaltzen duenez, beharrezko da eztabaidea publiko bat sustatzea, egungo eredu ekonomikoari buruz eta horrek pertsona guztien eskubideak bermatuko dituen garapen iraunkor batean duen eraginari buruz.

## **Indarkeria matxistarik gabeko bizitzak**

Emakumeen aukako indarkeria giza eskubideen urraketa larria da. Gizonek emakumeen aurka emakume izateagatik baliatzen duten indarkeria da, eta hala baliatzen da genero-diskriminazioen ondorioz eta gizarte-eredu ez-pareko eta hierarkiko honetan gizonek emakumeekiko duten boterearen ondorioz, emakumeak mendekotasun-egoeran baitaude haienkiko.

Emakumeen aukako indarkeriatzat hartzen da generoan oinarritutako indarkeria oro, zeinak berekin dakarren edo ekar dezakeen emakumeek kalte edo oinaze fisikoa, sexuala, psikologikoa eta ekonomikoa jasatea, baita mehatxuak, bortxa eta askatasun-gabetze bidegabek ere, bizitza publikoan edo pribatuan.

## 2. ESPARRU TEORIKOA ETA LEGE ESPARRUA

Azkeneko urteotan lege eta arau juridiko franko onetsi da hala nazioartean nola Europan, estatuan eta udalerrietan, horien guztien xedea izanik esanbidezko aitorpena egitea emakumeen eta gizonen aukera berdintasunerako eskubideari. Horiek horrela, berdintasun plan honek nolabaiteko babes zabala eskaini nahi du erakunde eta lege mailan.

Hona hemen genero politiken hainbat mugarri legezko eta teoriko:

- Apirilaren 2ko 7/1985 Legea, Toki Jaurpideko Oinarriak Arautzekoa (2003ko abenduaren 21ean eguneratua)
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako EAEko VII. Plana
- Bizkaiko Foru Aldundiaren Berdintasunerako I. Foru Plana (2000-2003)
- Ekainaren 20ko 4/2018 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, Bizkaiko Foru Aldundiak bultzatua eta Bizkaiko Batzar Nagusiek onartua
- Lanean eta enpleguan emakume eta gizonen arteko aukeren eta tratabideen bermerako premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Dekretua
- Aukeren Berdintasunaren aldeko Estatu Plana (2018–2021)
- Europako Gutuna Emakumeek eta Gizonek Tokian Tokiko Bizimoduan izan behar duten berdintasunerako

**Apirilaren 2ko 7/1985 Legea, Toki Jaurpideko Oinarriak Arautzekoa (2003ko abenduaren 21ean eguneratua)**

Lege horretako 28. artikuluak ezartzen du udalek eskumena dutela beste herri administrazioek egiten dituzten jardueren jarduera osagarriak egiteko, batez ere hezkuntza, kultura, emakumeen sustapen, etxebizitza, osasungintza eta ingurugiroaren babes eremuetan. Horiek horrela, garbia da Toki Administrazioaren protagonismoa, legeak esku hartzeko tartea uzten baitie udalei hainbat jarduera sustatu dezaten eta zerbitzu publikoak eskain ditzaten, horren helburua delarik generoaren esparruan

herritarren beharrizanak eta asmoak asebetetzea, beti ere beste herri administrazioen eskumenak galarazi eta oztopatu gabe.

### **EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea**

Lege horrek argi eta garbi definitzen du emakumeen eta gizonen berdintasun alorrean zein zeregin dagokion administrazioaren maila bakoitzari, eskumenei dagokienez beti ere abiapuntu izanik honako lege testuak: Autonomia Estatutuko 10.39 atala; Lurralde Historikoaren Legeko 6 eta 7.c.2 atalak; eta, oro har, aginte publiko guztiei emakumeen eta gizonen berdintasuna benetakoa eta eragingarria izan dadin baldintzak sustatu, oztopoak kendu eta berdintasuna politika eta ekintza guztietan bultzatu beharra ezartzen dieten Estatutuko (9.2 atala) eta Europar Batasuneko arauak (Europar Batasuneko Tratatuko 3.02 atala).

EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak zeregin hauak agintzen dizkio Toki Administrazioari:

- Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitutako sortzea, genero-ikuspegia beren administrazioan integratzeko aldera.
- Toki-eremuan ekintza positiboko neurriak egikaritzea.
- Toki-eremuan programak egitea, Jaurlaritzaren plangintza orokorraren esparruaren barruan eta foru-aldundiek egiten dituzten programen esparruaren barruan.
- Estatistikak egokitutako eguneratzea, horien bitartez toki-erakundeen eskumenekoak diren eremu guztietan emakumeek eta gizonek bizi dituzten ezberdintasun-egoerak ezagutu ahal izateko.
- Toki-eremuan, emakume eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea.
- Toki-eremuan, emakumeen eta gizonen ezberdintasun-egoerari buruz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriei buruz sentsibilizazio-jarduerak egitea.
- Toki-araudia nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzea, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren arabera.
- Herritarrei, eta batez ere emakumeei, informazioa eta orientabidea ematea emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten baliabideei eta programei buruz, bai eta bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeei oinarrizko gizarte-eskubideetarako sarbidea bermatzeko zuzendurik dauden programa eta zerbitzuei buruz ere.
- Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarrizko gizarte-eskubideetarako sarbidea izan dezaten programak osatzea edo zerbitzuak ematea, zerbitzuon izaera dela- eta udal mailan eman beharrekoak direnean.

- Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea helburu duten baliabide eta zerbitzu soziokomunitarioak ezartzea, beren izaera dela-eta udal-mailan eskaini beharrekoak direnean.
- Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek toki-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.
- Toki-eremuan sexuaren zioz gertatzen diren bereizkeria-egoerak antzematea, eta egoera horiek errotik kentzeko neurriak hartzea.
- Bakoitzari bere eskumenen eremuan agindu dakooken beste edozein eginkizun betetzea.

Legeak lau funtzi oinarrizko ezartzen ditu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako EAEko V. Planaren diseinuaren eta egituraren gainean:

- Planaren betearazterakoan herri aginteen jarduna arautu behar duten printzipio oinarrizkoak ezarri (Legearen atariko titulu).
- Euskal herri aginte eta administrazioek beren jardunean genero-ikuspegia txertatzeko neurri multzoa arautu (I. eta II. tituluak).
- Esku hartu beharreko arlo guztieta berdintasuna sustatzeko neurriak egituratu (III. titulu).
- Zigorak arautu (IV. titulu).

### **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako EAEko VII. Plana**

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako EAEko VII. Planaren xedea botere publikoak gidatzea da, bizitzaren arlo guztieta emakumeen eta emetasunaren mendekotasuna mantentzen eta justifikatzen duten balioak aldatzeko; balio horiek gizonak ere mugatzen dituzte, nahiz eta oraindik botere-egoeran egon, patriarkatuak haien bizitzak ere baldintzatzen baititu, unibertsala da eta.

Balio aldaketa hori ezinbestekoa da giza garapen jasangarrirako, eta berekin dakar hainbat balio berri sortzea eta finkatzea, zeinak ez diren androzentrismoaz, sexismoaz eta matxismoaz zeharkatuta egongo; aitzitik, emakumeen eta gizonen berdintasuna, emakumeen giza eskubideak eta herritarren sustapena garatzea eta txertatzea ahalbidetzen duten printzipio filosofiko, etiko eta politikoek zeharkatuko dituzte.

Oinarri hartuta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legean jasotako berdintasunaren printzipioa eta arau horren arabera euskal botere publikoen jarduna arautu behar duten printzipio orokorrak (tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasunarekiko eta desberdintasunarekiko errespetua, genero-ikuspegia txertatzea, ekintza positiboa, sexuaren araberako rol eta estereotipoak

deuseztatzea, ordezkaritza orekatua eta koordinazioa eta elkarlana), EAEko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotako lan-agendak horietako batzuk sakontzen eta azpimarratzen ditu, proposatutako jarduketa gidatzeko estrategikoak direlako, eta beste batzuk gehitzen ditu. Jarraian deskribatuko dira:

- **PARADIGMA FEMINISTA.** Feminismoa da, pentsamendu feministako lerro eta dimentsio guztiak barne, emakumeen eta gizonen desberdinkeria eta diskriminazioak nola eta zergatik sortzen diren azaltza eta ulertza ahalbidetzen duen teoria eta praktika politikoa.
- **GENERO IKUSPEGIA.** Analisi- eta lan-metodologia modura, ikuspegi horrek agerian jartzen ditu eta, ondorioz, ekiteko moduko bihurtzen ditu emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria. Genero-ikuspegia hartzeak esan nahi du emakumeen aurkako diskriminazioaren aurka kokatzen den agenda eraiki nahi dela.
- **INTERSEKZIONALITATEA.** Generoa eta beste desberdinkeria batzuen arteko interseksionalitatea aitortzen da. Nahiz eta patriarkatuan emakume guztiak genero-identitate bera izan, guztiak ez dituzte ezaugarri berberak. Horregatik, beren anitzasunean, emakumeak ere desberdinak dira beren artean, generoa eta beste desberdinkeria- eta diskriminazio-iturri batzuekin (hizkuntza, klasea, etnia, jatorria, sexu-orientazio eta genero-identitatea, adina, dibertsitate funtzionala eta abar) elkarrekikotasunean erlazionatzeko duten moduaren arabera.
- **EMAKUMEEN AHALDUNTZEA** Emakumeak ahalduntzea ezinbestekoa da berdintasuna lortzeko. Emakumeen ahalduntza helburua, tresna eta prozesua da; hainbat mailatan egon behar da (pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa) eta hainbat alorretatik lagundu behar zaio (politiko-instituzionala, eta antolaketaren, gizartearen eta herritarren arloko). Nazioartean hitzartutako garapen- eta jasangarritasun-helburuak lortzeko eta emakumeen eta neskatoen bizi-kalitatea hobetzeko, ezinbestekoa da ahaldundu daitezen laguntza.
- **GARAPEN JASANGARRIA.** Giza garapen osoak, jasangarria izan dadin eta egiturako aldaketak bultzaditzan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta genero-ikuspegia txertatu behar ditu bere ingurumen-, gizarte- eta ekonomia-alderditan.

EAeko VII. Planean proposatutako ekintzen oinarri diren printzipio horiez gain, berme hauek ezarri dira, jasotako jarduketak operatiboak izan daitezen eta aurreikusitako eragina izan dezaten:

1. Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko benetako konpromiso politikoa.
2. Beharrezko aurrekontu-baliabideak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak berdintasuneko politika publikoen esku jartzea.
3. Politika gardena izatea eta herritarrei kontuak ematea, diru publikoaren bidez berdintasunari nola laguntzen zaion jakinazteko.
4. Emakume- eta herri-mugimenduek, baita eragile ekonomiko eta sozialek ere, politiken garapenean parte hartza eta hitz egitea, parte hartzeko eredu demokratikoago batetik, halako moldez non haien ekarpenak aintzat hartuko diren eta eragina izango duten.
5. Erakunde guztiak eta horiek osatzen dituzten sailek erantzunkidetasuna izatea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortze aldera.

## BIZKAIKO FORU ALDUNDIA

1. Bizkaiko Foru Aldundiak urteak daramatza lanean berdintasun alorrean. Lan horren lehen urratsa 2000. urtean egin zuen, Berdintasun Unitatea sortu zuenean eta Berdintasunerako I. Foru Plana (2000-2003) prestatu zuenean. Gaur egun indarrean du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana (2016-2019).
2. 2018ko uztailaren 14an indarrean hasi zen ekainaren 20ko 4/2018 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, Bizkaiko Foru Aldundiak bultzatua eta Bizkaiko Batzar Nagusiek onartua.

## Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organizkoa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako

Lege horrek (2007ko martxoaren 23ko EAO) premisa hau du oinarrian: hots, emakumeen eta gizonen berdintasuna printzipio juridiko unibertsala da, giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan aitortua. Bestetik halaber, badio legeak, legezko berdintasun formala erabat aitortzea ezinbestekoa izanik ere, hobetu egin behar dela eta horri begira proposatzen du ekintza arauemailea, zuzenean edo zeharka, sexuan oinarritutako bereizkeriaren agerpen guztiak borrokatzeko, oraindik ere horrelakoak dauden giroan, eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, hori lortzea eragozten duten oztopoak eta gizarte estereotipoak kenduz.

Legearen funtsezko printzipoak, besteak beste, ekintza positiboa, ordezkaritza orekatua eta zeharkakotasuna dira.

Bestetik 21.1 atalean badio toki erakundeek berdintasunerako eskubidea barneratuko dutela euren eskumenak gauzatzean eta, horretarako, elkarlanean arituko direla gainerako herri administrazioekin. Beraz, 3/2007 Lege honek toki administrazioen eskumenak aitortzen ditu, oro har Toki Jaurpideko Oinarriak Arautzeko apirilaren 2ko 7/1985 Legeak esleitu bezala eta, zehatzago, euskal udalei dagokienez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak esleitu bezala.

### **Lanean eta enpleguan emakumeen eta gizonen arteko aukeren eta tratabideen bermerako premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Lege-Dekretua**

Lege-Dekretu honek dauzkan zazpi artikuluek lege-lerruneko arau bana aldatzen dute, arau horiek zuzenean dagozkiolarik emakumeen eta gizonen berdintasunari. Horietako batzuk dira, besteak beste, Berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa edo Langileen Estatutuaren Legea. 2019ko martxoaren 8an hasi zen indarrean, salbuespenak direlarik apirilaren 1ean hasi zirenak.

### **Aukera Berdintasunerako Estatu Plana (2018–2021)**

Estatu mailako Aukera Berdintasunerako I. Plana 1988an onetsi zen eta gaur egun indarrean dago 2018–2021 epealdirako Plan Estrategikoa.

### **Europako Gutuna, Emakumeek eta Gizonek Tokian Tokiko Bizimoduan izan behar duten Berdintasunerako**

Europako Gutun hori, Europako Udalerrien eta Eskualdeen Kontseiluak sustatua Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Ekintza Egitasmo Bateratuaren esparruan, Europako tokiak tokiko eta eskualdeko gobernuentzakoa da eta gonbidatu egiten ditu sinatzen, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipoaren inguruko jarrera publikoa hartzera eta gutunean zehaztutako konpromisoak beren lurrualdean ezartzera.

Eudel (Euskal Udalerrien Elkartea) egitasmo horren parte-hartzailea izanik, gero eta euskal udal gehiagok sinatu du gutun hori. Gutunari atxikitako udalek konpromisoa bereganatzen dute, batetik, bi urtetan berdintasunerako ekintza plana prestatu eta garatuko dutela, modu parte-hartzailez diseinatua eta ebaluazio-irizpideduna eta, bestetik, baliabide nahikoak paratuko dituztela plan hori garatu ahal izateko. Gutunak, gainera, badio tokiko eta eskualdeko agintearak esku hartzeko maila egokienak direla

desberdintasunaren iraupenari zein ugalketari aurre egiteko eta benetako berdintasuna eskaintzen duen gizartea sustatzeko.

Arau horien oinarrian Emakumeen eta Gizonen Bedintasunerako EAEko 4/2005 Legeak dakartzan berdintasunerako printzipioak daude. Hona hemen printzipio horien definizioak:

1.– TRATU BERDINA. Debeku da pertsonen sexuan oinarritzen den bereizkeria oro, zuzenekoa zein zeharkakoa, hartarako erabilitako era edozein delarik ere.

Lege honen ondoreetarako:

- a) Zuzeneko bereizkeria dago gizaki 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 egikera batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo egikera hori egokia eta beharrezkoa denean eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilita justifikatzeko modukoa denean.

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

Euskal herri-aginteeek bermatu behar dute, bereizkeria-egoerak eragin ditzaketen beste inguruabar batzuk ere tartean direla-eta, bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek nahiz emakume-taldeek benetan baliatzen dituztela beren oinarrizko 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-aginteeek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonek eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak eta kulturalak, eta arauetan aitortu lekizkieken gainerako oinarrizko 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, zera esan nahi da: agintea eta baliabide eta onura sozial eta 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 neurri guztiak abiarazi behar dituzte sexuen berdintasunerako prozesuan errespetatu daitezen bai gizonen eta emakumeen artean biologiari, bizi-baldintzei, jomugei eta beharrizanei dagozkienez dauden ezberdintasunak eta aniztasuna, bai eta emakumeen eta gizonen kolektiboen euren barruan dauden ezberdintasunak eta aniztasuna ere.

4.- GENERO IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA. Euskal herri-aginteeek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietai, halako moduz non horietan guztietai desberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten. Lege honen ondoreetarako, honakoa da genero-ikuspegiaren integrazioa: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrizan desberdinak modu sistematikoan konsideratzea eta, horretarako, politika eta ekintza guztietai, maila guztietai eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietai, desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xeda duten helburu eta jarduketa zehatzak txertatzea.

5.- EKINTZA POSITIBOA. Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzea sustatze aldera, herri-aginteeek denboran ondo mugatutako berariazko neurri zehatzak abiarazi behar dituzte, bizitzaren eremu guztietai sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.

6.- SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA. Euskal aginte publikoek sexuaren araberako rol sozial eta estereotipo batzuk desagerraraztea sustatu behar dute, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira eta horien arabera emakumeei etxeko eremuaren ardura eta gizonei eremu publikoaren ardura izendatzen baitzaizkie, gainera balorazio eta aitorpen ekonomiko eta sozial oso desberdina eginez.

7.- ORDEZKARITZA OREKATUA. Euskal aginte publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lor dadin erabakiak hartzeko eremu guztietai. Lege honen ondoreetarako, kide anitzeko administrazio-organoetan ordezkari eta orekatutzat, hain zuzen, sexu biek gutxienez % 40ko ordezkari eta dutenean joko da.

### 3. PLANAREN EZAUGARRIAK

Plan honen helburu nagusia izanik genero ikuspegia udalaren kudeaketan txertatzea, horretarako berdintasunaren aldeko udal politikek arauzko berdintasuna gainditu behar dute eta aukeren eta emaitzen benetako berdintasun eraginkorra bermatzera jo. Planak honako ezaugarriak ditu:

Bost urteko iraunaldia du; hots, 2020tik 2024ra bitartean izango du indarra.

Modu parte-hartzailez egin da, aldez aurretik diagnostikoa eginda, datuak eguneratuta eta aurreko plana ebaluatuta, Berdintasun Batzorde Mistoaren implikazio aktiboari esker.

Plan ireki eta malgua da, urteroko kudeaketa planak zehazteke daudelarik.

Plan ebaluagarria da: erakusleak ditu, lortzen diren helburuak etengabe neurtu ahal izateko.

Helburu eta ekintza bideragarriak ditu, udal sail eta entitate arduradun guztiekin garatzeko modukoak aurreikusitako epean eta erabilgarri dauden baliabideak darabiltzatelaik.

Udalerrari dagokio eta konpromiso politikoa, teknikoa eta herritarrena dakar berez.

## 4. DIAGNOSTIKOAN JASOTAKO HOBETZEKOAK

Hona hemen diagnostikoan atzemandako beharrak, lau esparru handitan sailkatuta, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planeko printzipo eta esku hartzeko lerroekin bat etorriz:

- GOBERNU ONA
- EMAKUMEEN AHALDUNTZEA
- EKONOMIAK ETA GIZARTEAREN ANTOLAMENDUA ERALDATZEA ESKUBIDEAK BERMATZEKO
- INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK

### GOBERNU ONA

1. Berdintasun Planaren aurrerapenak gehiago eta hobeto hedatu eta komunikatu
2. Berdintasunaren gaineko komunikazioetan irakurketa erraza erabili
3. Planaren emaitzak etengabe neurtu eta ebaluatzen sistema hobetu
4. Berdintasun Batzorde Mistoan beste eragile batzuen parte-hartza handitu
5. Berdintasun Batzorde Mistoan aniztasuna sistematikoago landu
6. Hizkeraren eta irudien berdintasunezko erabilera jarraipena eta berrazterketa egiteko mekanismoak hobetu
7. Udal politikariei eta langileei berdintasunaren gaineko prestakuntza eman

### EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

8. Emakumeen etxe bat sortu
9. Emakumeekin batera prozesu parte-hartzailea martxan jarri, emakumeen etxea sortzeko
10. Emakumeen etxea sortzeko prozesu parte-hartzailean aniztasuna txertatu
11. Ahalduntze programa zehatzak sustatu gazteentzat eta nagusientzat
12. Emakumeen oroimen historikoa ikusarazi, esaterako Portugaleteko emakumeak wikipediaratzeko proiektuaren bitartez

## **EKONOMIAK ETA GIZARTEAREN ANTOLAMENDUA ERA DATU ESKUBIDEAK BERMATZEKO**

13. Sostengua eman berdintasunaren aldeko gizonen taldeari
14. Hainbat ekintza antolatu kirol arloan berdintasuna hobetzeko
15. Berdintasunari buruzko prestakuntza eman gazteen hezitzaleei
16. Egun bereziako ospakizunak gizarte eragile gehiagorekiko elkarlanean antolatu
17. Elkarteekin lan egin genero ikuspegia barnera dezaten
18. Kirol klubekin lan egin genero ikuspegia barnera dezaten
19. Berdintasun jardunaldiak urtero antolatu beste formato batzuk erabiliz
20. Erantzukidetasuna sustatu gizonen artean
21. Haurrentzako masajearen lantegia antolatzen jarraitu gizonei begira
22. Zaintzaileei laguntzeko lantegiak antolatzen jarraitu
23. Erreferente maskulinoak kontuan hartu zaintzei dagokienez
24. Zerbitzuen ordutegiak aztertu denboraren erabilera berriak kontuan hartuta
25. Beste udalerri batzuetako esperientziak aztertu pertsonen zaintza komunitarioari dagokionez

## **INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK**

26. Informazioa eta sentsibilizazioa eskaini etengabe herritarrei eta gizarte eragilei
27. Indarkeriari aurre egiten dioten emakumeen arretaren koordinazioa hobetu
28. Indarkeria matxista aurrezaindu gazteen artean
29. Emakume nagusien kontrako indarkeria ikusarazi
30. Aurkitutako gune beltzak hobetu
31. Kirolegietan gune seguruak sustatu

## 5. EKINTZA PLANA 20-24

Portugaleteko Udalaren Berdintasunerako Plan honek 4 eskuhartze-ardatz ditu, 10 programa, 18 helburu eta 53 ekintza:

| ARDATZA   | PROGRAMAK | HELBURUAK | EKINTZAK |
|---|-----------|-----------|----------|
| Gobernu ona   | 3         | 11        | 26       |
| Emakumeen ahalduntza  | 2         | 2         | 5        |
| Ekonomiak eta gizartearren antolamendua eraldatzea<br>eskubideak bermatzeko | 2         | 2         | 11       |
| Indarkeria matxistarik gabeko bizitzak                                      | 3         | 3         | 11       |
| GUZTIRA   | 10        | 18        | 53       |

| ARDATZA  | PROGRAMAK  |   |
|--|--|---|
| <b>Gobernu ona</b>   | <p>1: Konpromiso politikoa<br/>     2: Berdintasunerako trebakuntza<br/>     3: Genero ikuspegia lan prozeduretan</p>  | <p>Helburua 1.1: Berdintasunarekiko konpromiso politikoa sendotu.<br/>     Helburua 1.2: Emakumeen eta gizonen berdintasunerako sustapen, koordinazio eta parte-hartzeko egiturak indartu.<br/>     Helburua 1.3: Berdintasunerako toki politiken ebaluazioa hobetu.<br/>     Helburua 2.1: Maila guztietako politikari eta teknikariengan ezagutza eta gaitasun profesional nahikoa sorrarazi, genero ikuspegia barnera dezaten.<br/>     Helburua 3.1: Genero ikuspegia estatistika eta azterlanetan txertatu.<br/>     Helburua 3.2: Genero ikuspegia komunikazioan txertatu.<br/>     Helburua 3.3: Enplegu publikora sartzeko prozesuetan eta barne sustapenetan berdintasunaren gaineko edukiak txertatu.<br/>     Helburua 3.4: Arautegietan berdintasunaren printzipioa txertatu.<br/>     Helburua 3.5: Aurrekontuetan berdintasunaren printzipioa txertatu.<br/>     Helburua 3.6: Genero ikuspegia sektore eta zeharkako planetan txertatu.<br/>     Helburua 3.7: Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunaren aldeko klausulak txertatu.</p> |
| <b>Emakumeen ahalduntzea</b>   | <p>4: Emakumeen ahalduntze pertsonal, kolektibo, sozial eta politikoari lagundu<br/>     5: Emakumeen oroimen historikoa</p>   | <p>Helburua 4.1: Emakumeen ahalduntze pertsonal, kolektibo, sozial eta politikoa hobetu, aniztasuna kontuan hartuta.<br/>     Helburua 5.1: Emakumeek Portugaleteko historiari egin dizkieten ekarriak ikusarazi.</p>   |
| <b>Ekonomiak eta gizarte antolamendua eraldatzea<br/>eskubideak bermatzeko</b> | <p>6: Berdintasunaren balioak sustatu<br/>     7: Erantzukidetasuna sustatu</p>  | <p>Helburua 6.1: Herritarrek berdintasunari dagokionez daukaten sentsibilizazio maila hobetu.<br/>     Helburua 7.1: Herritarra sustabilizatu zaintzen eta erantzukidetasunaren balioaz eta garrantziaz.</p>  |
| <b>Indarkeria matxistarik gabeko<br/>bizitzak</b>                              | <p>8: Indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei arreta eta babesea eman<br/>     9: Erakundearen erantzuna, indarkeria matxistaren kasuen aurrean<br/>     10: Indarkeria matxistaren inguruko sentsibilizazioa eta aurrezaintza</p> | <p>Helburua 8.1: Babesa eta osoko arreta bermatu indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei.<br/>     Helburua 9.1: Baliabideak eta tresnak garatu, indarkeria matxistarik gabeko udalerrria bermatzeko.<br/>     Helburua 10.1: Indarkeriarik gabeko jokamoldeak sustatu eta emakumeenganako jokaera indarkeriazkoak hobetu.</p>  |

# GOBERNU ONA

## 1 programa: Konpromiso politikoa

1.1 helburua: Berdintasunarekiko konpromiso politikoa sendotzea.

| EKINTZAK  | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL      | ARDURADUNAK | ERAKUSLEAK   |
|---|-------|----|----|----|----|-------------|-----------|-------------|--|
|   | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |           |             |  |
| 1. Udalaren Gobernu Batzordearen gai bakarreko saio batean Berdintasun Plana aztertu. |       |    |    |    |    |             | Alkatetza |             | Udalaren Gobernu Batzordeak zenbat saiotan aztertu duen Berdintasun Plana Planaren betetze maila aztertuta |

1.2 helburua: Emakumeen eta gizonen berdintasunerako sustapen, koordinazio eta parte-hartzeko egiturak indartu.

| EKINTZAK   | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL                                     | ARDURADUNAK | ERAKUSLEAK  |
|--|-------|----|----|----|----|-------------|--|-------------|---|
|  | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |  |             |   |
| 2. Berdintasun Batzorde Mistoan udal sail guztiekin parte hartza indartu.  |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak eta udal sail guztiak |             | Berdintasun Batzorde Mistoan zenbat udal sailek parte hartzen duten   |
| 3. Berdintasun Batzorde Mistoaren gaineko hausnarketa egin eta berriro definitu.   |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak                       |             | Batzordekideak aztertu sexuaren arabera Zein neurritan dagoen txertatuta anitzasuna Batzordean parte hartzen duten eragileen kopurua eta mota Batzordearen bilera kopurua |
| 4. Epaimahai, soziitate publikoen administrazio-kontseilu, parte-hartzeko organo eta sektore-mahaietako emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua aztertu eta berrikusi. |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak eta udal sail guztiak |             | Epaimahai, soziitate publikoen administrazio-kontseilu, parte-hartzeko organo eta sektore-mahaietako kide kopurua, sexuaren arabera                                       |

1.3 helburua: Berdintasunerako toki politiken ebaluazioa hobetu.

| EKINTZAK  | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL<br>ARDURADUNAK | ERAKUSLEAK   |  |  |  |
|---|-------|----|----|----|----|-------------|---------------------|--|--|--|--|
|   |       |    |    |    |    |             |                     |  |  |  |  |
|   | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                     |  |  |  |  |
| 5. Berdintasun Planeko urteroko kudeaketa planak landu. |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak  | Urteko kudeaketa plana egin ote den  |  |  |  |
| 6. Berdintasun Plana sei hilean behin ebaluatu.         |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak  | Planaren betetze maila urtean<br>Talde ebaluatzailerik sortu ote den<br>Planeko erakusleak urtero jaso |  |  |  |
| 7. Urtero egin planaren oroitidazkia.                   |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak  | Oroit-idazkia egin ote den   |  |  |  |

## 2 programa: Berdintasunerako trebakuntza.

2.1 helburua: Maila guztietako politikari eta teknikariengan ezagutza eta gaitasun profesional nahikoa sorrarazi, genero ikuspegia barnera dezaten.

| EKINTZAK   | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL<br>ARDURADUNAK                     | ERAKUSLEAK  |  |  |  |
|--|-------|----|----|----|----|-------------|---|---|--|--|--|
|  |       |    |    |    |    |             |   |   |  |  |  |
|  | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |   |   |  |  |  |
| 8. Prestakuntza saioak antolatu emakumeen eta gizonen berdintasunaz udaletxeko politikari eta langileentzat, bi maila differentetan: oinarritzko maila eta maila aurreratua. |       |    |    |    |    |             | Giza Baliabideak eta Gizarte Zerbitzuak | Parte-hartzea sexuaren, karguaren eta udal sailen arabera<br>Zenbat prestakuntza-ordu jaso duten Ehuneko zenbatek jaso duten berdintasunari buruzko prestakuntza zehatza<br>Jasotako prestakuntzarekiko asebetetze maila (0-10) |  |  |  |

### 3 programa: Genero ikuspegia lan prozeduretan.

3.1 helburua: Genero ikuspegia estatistika eta azterlanetan txertatu.

| EKINTZAK  | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL                                     | ARDURADUNAK                             | ERAKUSLEAK |
|---|-------|----|----|----|----|-------------|--|---|------------|
|   | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |  |   |            |
|   |       |    |    |    |    |             |  |   |            |
| 9. Udal sailen oroitidazkietan sexuaren arabera xehekaturiko datuak erabili eta aztertu.              |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak eta udal sail guztiak | Urtero jaso ebidentziak udal sailetatik |            |
| 10. Sexuaren aldagaien txertatu udal programa guztiengon onuradunen gaineko informazioa jasotzean.    |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak eta udal sail guztiak | Urtero jaso ebidentziak udal sailetatik |            |
| 11. Bereiz aztertu emakumeen eta gizonen parte hartzea udal sail guztiako programa eta baliabideetan. |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak eta udal sail guztiak | Urtero jaso ebidentziak udal sailetatik |            |

3.2 helburua: Genero ikuspegia komunikazioan txertatu.

| EKINTZAK   | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL                                      | ARDURADUNAK  | ERAKUSLEAK |
|--|-------|----|----|----|----|-------------|---|--|------------|
|  | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |   |  |            |
|  |       |    |    |    |    |             |   |  |            |
| 12. Herritarrentzako informazio ofiziala sexismorik gabeko hizkeraz idatzi.      |       |    |    |    |    |             | Alkatetza eta udal sail guztiak           | Ebidentziak jaso ote diren   |            |
| 13. Berdintasunezko informazioetan apurka-apurka txertatu irakurketa erraza.     |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak                        | Ebidentziak jaso ote diren   |            |
| 14. Portuigualdad webgunea aldiro eguneratu.                                     |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak eta Teknologia Berriak | Ebidentziak jaso ote diren   |            |
| 15. Etengabeko aholkularitza eskaini sexismorik gabeko hizkeraren gainean.       |       |    |    |    |    |             | Alkatetza                                 | Zenbat kontsulta jaso den, sexuaren, karguaren eta udal sailen arabera |            |
| 16. Berdintasun Planaren aurrerapenen berri eman udaletxe barruan nahiz kanpora. |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak                        | Zenbat jakinarazpen egin den   |            |

3.3 helburua: Enplegu publikora sartzeko prozesuetan eta barne sustapenetan berdintasunaren gaineko edukiak txertatu.

| EKINTZAK   | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL                           | ARDURADUNAK   | ERAKUSLEAK |
|--|-------|----|----|----|----|-------------|--------------------------------|---|------------|
|  | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                                |   |            |
| 17. Enplegu publikoan sartzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautabideetan emakumeak azpiordezkatuak egonez gero, beraien aldeko klausula bat ezarri, berdinketak desegiteko. |       |    |    |    |    |             | Giza Baliabideak eta Alkatetza | Enplegu publikoan sartzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautabide kopurua Zenbat klausula ezarri den berdinketak desegiteko enplegu publikoan sartzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautabideetan |            |
| 18. Enplegu publikorako prozesuen gai zerrendetan berdintasunari buruzko gaiak sartu.  |       |    |    |    |    |             | Giza Baliabideak eta Alkatetza | Ebidentziak jaso ote diren  |            |

3.4 helburua: Arautegietan berdintasunaren printzipioa txertatu.

| EKINTZAK  | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL                      | ARDURADUNAK  | ERAKUSLEAK |
|---|-------|----|----|----|----|-------------|---------------------------|--|------------|
|   | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                           |  |            |
| 19. Eraginaren ebaluazioak egin, generoaren arabera, administrazio arau eta ekintzetan. |       |    |    |    |    |             | Idazkaritza eta Alkatetza | Zenbat eragin-ebaluazio egin den, generoa kontuan hartuta, administrazio arau eta ekintzetan |            |
| 20. Berdintasunaren aldeko neurriak txertatu administrazio arau eta ekintzetan.         |       |    |    |    |    |             | Idazkaritza eta Alkatetza | Berdintasunaren aldeko zenbat neurri txertatu den administrazio arau eta ekintzetan          |            |

3.5 helburua: Genero ikuspegia txertatu aurrekontuetan.

| EKINTZAK  | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL<br>ARDURADUNAK   | ERAKUSLEAK   |  |  |  |
|---|-------|----|----|----|----|-------------|-----------------------|--|--|--|--|
|   |       |    |    |    |    |             |                       |  |  |  |  |
|   | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                       |  |  |  |  |
| 21. Aldez aurretik baloratu nola eragiten dioten aurrekontuek berdintasunari. |       |    |    |    | ■  |             | Ogasuna eta Alkatetza | Aldez aurretik baloratu ote den nola eragiten dioten aurrekontuek berdintasunari |  |  |  |
| 22. Aurrekontuetan berdintasuna sustatzeko neurriak hartu.                    |       |    |    |    | ■  |             | Ogasuna eta Alkatetza | Aurrekontuetan berdintasuna sustatzeko zenbat neurri hartu den                   |  |  |  |

3.6 helburua: Genero ikuspegia sektore eta zeharkako planetan txertatu.

| EKINTZAK  | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL<br>ARDURADUNAK              | ERAKUSLEAK   |  |  |  |
|---|-------|----|----|----|----|-------------|----------------------------------|--|--|--|--|
|   |       |    |    |    |    |             |                                  |  |  |  |  |
|   | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                                  |  |  |  |  |
| 23. Genero ikuspegia txertatu sektore eta zeharkako planak diseinatu, kudeatu eta ebaluatzerakoan.  | ■     | ■  | ■  | ■  | ■  |             | Alkatetza eta Gizarte Zerbitzuak | Zenbat sektore planek duten txertatuta genero ikuspegia            |  |  |  |
| 24. Berdintasun teknikariak parte hartu sektore eta zeharkako planen elaborazioan eta jarraipenean. | ■     | ■  | ■  | ■  | ■  |             | Alkatetza eta Gizarte Zerbitzuak | Zenbat sektore planetan parte hartzen duen berdintasun teknikariak |  |  |  |

3.7 helburua: Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunaren aldeko klausulak txertatu.

| EKINTZAK   | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL<br>ARDURADUNAK                   | ERAKUSLEAK   |  |  |  |
|--|-------|----|----|----|----|-------------|---------------------------------------|--|--|--|--|
|  |       |    |    |    |    |             |                                       |  |  |  |  |
|  | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                                       |  |  |  |  |
| 25. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetako berdintasun-klausulak aztertu eta ugaldu.            | ■     | ■  | ■  | ■  | ■  |             | Erosketa Saila eta udal sail guztiak  | Zenbat kontratuk, dirulaguntzak eta hitzarmenek daukaten berdintasun-klausularik |  |  |  |
| 26. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetako berdintasun-klausulak txertatzearen jarraipena egin. | ■     | ■  | ■  | ■  | ■  |             | Erosketa Saila eta Gizarte Zerbitzuak | Jarraipenik egin ote den   |  |  |  |

## EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

**4 programa: Emakumeen ahalduntze pertsonal, kolektibo, sozial eta politikoari lagundi, aniztasuna kontuan hartuta.**

| EKINTZAK   | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL                            | ARDURADUNAK  | ERAKUSLEAK |
|--|-------|----|----|----|----|-------------|---------------------------------|--|------------|
|  | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                                 |  |            |
|  |       |    |    |    |    |             |                                 |  |            |
| 27. Emamumeen etxea sortu eta martxan jartzeko prozesu parte-hartzailea. |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak              | Prozesuan zenbat elkartek parte hartzen duten Prozesuan zenbat emakumek parte hartzen duten, aniztasuna kontuan hartuta Zenbat euro inbertitu den Zenbat jarduera garatu den Jardueretan zenbat emakumek parte hartzen duten, aniztasuna kontuan hartuta Jasotako prestakuntzarekiko asebetetze maila (1-10) |            |
| 28. Emakume gazteak ahalduntzeko programa zehatza garatu.                |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak eta Gazteria | Zenbat jarduera garatu den emakume gazteei begira Zenbat emakume gaztek parte hartu duen, aniztasuna kontuan hartuta Jasotako prestakuntzarekiko asebetetze maila (1-10)   |            |
| 29. Emakume nagusiak ahalduntzeko programa zehatza garatu.               |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak              | Zenbat jarduera garatu den emakume nagusiei begira Zenbat emakume nagusik parte hartu duen, aniztasuna kontuan hartuta Jasotako prestakuntzarekiko asebetetze maila (1-10)   |            |

**5 programa: Emakumeen oroimen historikoa.**

| EKINTZAK  | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL                           | ARDURADUNAK   | ERAKUSLEAK |
|---|-------|----|----|----|----|-------------|--------------------------------|---|------------|
|   | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                                |   |            |
|   |       |    |    |    |    |             |                                |   |            |
| 30. Portugaleteko historian emakumeak ikusarazteko proiektu bat garatu. |       |    |    |    |    |             | Kultura eta Gizarte Zerbitzuak | Zenbat emakume ikusarazi den Ebidentziak  |            |
| 31. Udalerriko kaleei edo intereseko guneei emakumeen izenak ezarri.    |       |    |    |    |    |             | Alkatetza                      | Zenbat proposamen egin den emakumeen izenak ezartzeko Zenbat emakume-izen ezarri zaien urtean udalerriko kaleei edo intereseko guneei |            |

# EKONOMIAK ETA GIZARTEAREN ANTOLAMENDUA ERA DATZEA

## ESKUBIDEAK BERMATZEKO

6 programa: Berdintasunaren balioak sustatu.

6.1 helburua: Herritarrek berdintasunari dagokionez daukaten sentsibilizazio maila hobetu.

| EKINTZAK  | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL   | ARDURADUNAK   | ERA KUSLEAK  |
|---|-------|----|----|----|----|-------------|--|---|--|
|   | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |  |   |  |
| 32. Berdintasunaren inguruko egunetan sentsibilizazio kanpainak antolatu. |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak                                       |   | Ekintza kopurua eta parte-hartza sexuaren arabera Zenbat eragilek parte hartu duen Anitzasuna txertatu ote den                 |
| 33. Sostengua eman berdintasunaren aldeko gizonen taldeari.               |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak                                       | Zenbat ekintza antolatu duen berdintasunaren aldeko gizonen taldeak Zenbat parte-hartzaile izan den ekintzotan Udalarekin elkarlanean aritzen direnen kopurua |  |
| 34. Berdintasunezko prestakuntza antolatu udalerriko elkarteei begira.    |       |    |    |    |    |             | Gizarte Parte Hartze eta Berrikuntza, Gizarte Zerbitzuak |   | Ekintza kopurua eta parte-hartza sexuaren arabera Jasotako prestakuntzarekiko asebetetze maila (1-10)                          |
| 35. Berdintasunezko prestakuntza antolatu gazteen begiralei begira.       |       |    |    |    |    |             | Gazteria, Gizarte Zerbitzuak                             |   | Ekintza kopurua eta parte-hartza sexuaren arabera Jasotako prestakuntzarekiko asebetetze maila (1-10)                          |
| 36. Kirol klubekin lan egin, genero ikuspegia txerta dezaten.             |       |    |    |    |    |             | Kirolak, Gizarte Zerbitzuak eta Batzorde Mista           | Zenbat klubek parte hartu duten Zenbat klubek txertatu duten genero ikuspegia   |  |
| 37. Berdintasun Jardunaldiak antolatzen jarraitu.                         |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak eta Batzorde Mista                    |   | Parte-hartzaile kopurua sexu, adin, dibertsitate funtzional, jatorri eta abarren arabera Anitzasuna txertatu ote den edukietan |

7 programa: Erantzukidetasuna sustatu.

7.1 helburua: Herritarrek sentsibilizatu zaintzen eta erantzukidetasunaren balioaz eta garrantziaz.

| EKINTZAK  | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL                         | ARDURADUNAK | ERA KUSLEAK  |
|---|-------|----|----|----|----|-------------|------------------------------|-------------|--|
|   | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             |                              |             |  |
| 38. Hainbat lantegi antolatu gazteen artean erantzukidetasuna lantzeko. |       |    |    |    |    |             | Gazteria, Gizarte Zerbitzuak |             | Ordu kopurua eta parte-hartza urtean sexuaren arabera. |
| 39. Erantzukidetasun alorreko jardunbide onak hedatu.                   |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak           |             | Jasotako ebidentziak                                   |

|  |  |  |  |  |  |                                      |   |
|--|--|--|--|--|--|--------------------------------------|---|
| 40. Zaintzaileei laguntzeko lantegiak antolatzen jarraitu.                                       |  |  |  |  |  | Gizarte Zerbitzuak                   | Ordu kopurua eta parte-hartzea urtean sexuaren arabera<br>Erantzukizuna landu ote den                         |
| 41. Zerbitzu publikoen ordutegiak aztertu.   |  |  |  |  |  | Gizarte Zerbitzuak, Giza Baliabideak | Azterketarik egin ote den<br>Ordutegien tipologia<br>Ea ordutegiok bat datozen denboraren erabilera berriekin |
| 42. Beste udalerri batzuetako esperientziak aztertu, nagusien zaintza komunitarioari dagokionez. |  |  |  |  |  | Gizarte Zerbitzuak                   | Azterketarik egin ote den   |

## INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK

8 programa: Indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei arreta eta babesa eman.

| EKINTZAK   | URTEA          |  |  |  |  | AURREKONTUA | SAIL  | ARDURADUNAK  | ERAKUSLEAK |  |  |  |  |
|--|----------------|--|--|--|--|-------------|---|--|------------|--|--|--|--|
|  | 20 21 22 24 23 |  |  |  |  |             |   |  |            |  |  |  |  |
|  |                |  |  |  |  |             |   |  |            |  |  |  |  |
| 43. Eguneko protokoloa, erakunde barruko eta erakunde arteko koordinaziokoa, berrikusi eta egunerau.                                       |                |  |  |  |  |             | Gizarte Zerbitzuak, Herritarren Segurtasuna | Protokoloa berrikusi ote den<br>Emakumeen asebetze maila jasotako arretaz (1-10)   |            |  |  |  |  |
| 44. Indarkeria matxistaren biktimentzako erreparazio proiektau diseinatu.  |                |  |  |  |  |             | Gizarte Zerbitzuak, Herritarren Segurtasuna | Laguntza emandako seme-alaben kopurua<br>Laguntza emandako emakume kopurua<br>Egindako ekintza kopurua<br>Laguntza-proiektau landu |            |  |  |  |  |
| 45. Aldiro jaso datuak indarkeria matxistari buruz.  |                |  |  |  |  |             | Gizarte Zerbitzuak, Herritarren Segurtasuna | Indarkeria matxistaren zenbat kasu urtean  |            |  |  |  |  |
| 46. Indarkeria matxistaren gaineko prestakuntza eskaini indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeak artatzen diharduten langileei. |                |  |  |  |  |             | Gizarte Zerbitzuak, Herritarren Segurtasuna | Prestakuntza ordu kopurua eta parte-hartzea sexuaren arabera<br>Jasotako prestakuntzarekiko asebetetze maila (1-10)                |            |  |  |  |  |

## 9 programa: Erakundearen erantzuna, indarkeria matxistaren kasuen aurrean.

| 9.1 helburua: Balibabideak eta tresnak garatu, indarkeria matxistarik gabeko udalerria bermatzeko.  |       |    |    |    |    |             |   |   |            |
|---|-------|----|----|----|----|-------------|---|---|------------|
| EKINTZAK  | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL  |   | ERAKUSLEAK |
|   | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             | ARDURADUNAK                                 |   |            |
| 47. Urtero egin barne-txosten Portugaleten gertatzen den indarkeria matxistari buruz.               |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak, Herritarren Segurtasuna | Urteroko txostenik egin ote den   |            |
| 48. Herritarrei informazioa eta sentsibilizazioa eman indarkeria matxistaz.                         |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak                          | Indarkeria matxistaren gaineko zenbat informazio zabaldu den Anitzasuna kontuan hartu ote den Irakurketa erraza kontuan hartu ote den |            |
| 49. Erantzun publikoa emateko protokoloa landu, mugimendu feministarekin koordinatuta eta adostuta. |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak                          | Protokolorik ote dagoen Zenbat salaketa-ekintza egin den  |            |

## 10 programa: Indarkeria matxistaren inguruko sentsibilizazioa eta aurrezaintza.

| 10.1 helburua: Indarkeriarik gabeko jokamoldeak sustatu eta emakumeenganako jokaera indarkeriazkoak hobetu.        |       |    |    |    |    |             |  |   |            |
|--|-------|----|----|----|----|-------------|--|---|------------|
| EKINTZAK   | URTEA |    |    |    |    | AURREKONTUA | SAIL   |   | ERAKUSLEAK |
|  | 20    | 21 | 22 | 23 | 24 |             | ARDURADUNAK  |   |            |
| 50. Gazteen artean indarkeria matxista aurrezaintzeko eta horretaz sentsibilizatzeko ekintzak garatu.              |       |    |    |    |    |             | Gazteria, Gizarte Zerbitzuak                                     | Ekintza kopurua eta parte-hartzea sexuaren arabera  |            |
| 51. Beste diagnostiko bat egin segurtasunik gabeko gune publikoak identifikatzeko eta neurri zuzentzaileak garatu. |       |    |    |    |    |             | Hirigintza, Kirolak, Gizarte Zerbitzuak, Herritarren Segurtasuna | Zenbat segurtasunik gabeko gune aurkitu den Hobetutako gune segurtasunik gabeen kopurua Gune seguruen kopurua kiroldegietan |            |
| 52. Azaroaren 25a dela eta, erakundeak antolatzen duen programazioa antolatu eta bertan parte hartu.               |       |    |    |    |    |             | Gizarte Zerbitzuak   | Ekintza kopurua eta parte-hartzea, sexuaren arabera Parte hartu duten gizarte eragileen kopurua                             |            |
| 53. Urtero egin jaietan edo asteburuetan indarkeria matxista aurrezaintzeko kanpainak.                             |       |    |    |    |    |             | Kultura eta Gizarte Zerbitzuak, Herritarren Segurtasuna          | Ekintza kopurua eta parte-hartzea, sexuaren arabera   |            |

## 6. PLANAREN KUDEAKETA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

### Koordinazioa eta programazioa

Emakume eta gizonen arteko berdintasunerako 4/2005 Legearen 10. artikuluaren arabera, 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 lurralte-organoetan emakume eta gizonen arteko berdintasunerako politikak bultzatzeaz, programatzeaz, ebaluatzeaz eta horiei buruz aholkatzeaz arduratzeko.

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 mendean dauden gainerako erakunde eta organoei emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko aholkua ematea eta lankidetza aritzea.
- e) Bakoitzari dagokion lurralte-eremuan bizi diren herriarentzat sensibilizazio-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 lurrarde-eremuan gertatzen diren bereizkeria-egoerei antzematea eta egoera horiek errotik desagerrazteko 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 diagnostikatza 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 solaskidetza izatea.
- l) Legean jasotzen den edo beren eskumen-eremuan agindu dakizkiekeen beste edozein eginkizun betetzea.

Bestalde, 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 elkarteen ordezkariek. Ikusi egin da komenigarria dela hausnarketa-prozesuari ekitea eta batzordearen zereginak eta arautegia birdefinitzea, gaur eguneko beharrizanei erantzun egokia eman ahal izateko.

Sustapen egiturak aldiro egingo ditu bilerak, bidezko jarduketak planifikatu eta abian jartzeko.

Bestetik, indartu egingo da udal sail guztien parte hartzea Berdintasun Batzorde Mistoan eta Udalaren Gobernu Batzordeak gai bakarreko saioak egingo ditu Berdintasun Plana lantzeko, urteko Kudeaketa Planaren kontrastea egiteko eta urteroko ebaluazioa egiteko.

Gainera, Udalak jarraituko du parte hartzen erakunde arteko koordinaziorako egituretan; Berdinsarean, kasu.

Azkenik, V. Plan honen programazioa zehazteko, urtero landuko dira kudekatea planak aurreko urteko azken hiru hilabetean.

## **Planaren ebaluazioa eta jarraipena egiteko sistema**

Plana ebaluatzeko taldea sortuta, sei hilabetean behin kudeaketa planen jarraipena egingo du eta erakusleak jasoko ditu.

Berdintasun Plana sei hilabetean behin ebaluatuko da eta, horretaz gain, urteko oroitidazkia ere egingo da.

Ebaluazioa hainbat mailatan egingo da:

- Prestatze mailako ebaluazioa: jarraipen kuantitatiboa egingo da, kudeaketa planaren arabera, honako aldagai hauek kontuan hartuta:
  - Jarduketa egin da
  - Partzialki egin da
  - Ez da egin
  - Egin da, baina ez da planifikatu
  - Arrazoiak
- Prozesuaren ebaluazioa: ikertu egingo da zen diren gune indartsuak eta hobetzekoak eta, horretarako, galdeitu egingo zaie teknikari, politikari eta gizarte eragile parte-hartzaileei. Arlo hauek batez ere ikertuko dira: implikazioa, lan tresnak eta koordinazioa, komunikazioa, parte hartzeko prozesuak eta abar.
- Eraginaren ebaluazioa: aztertu egingo da zer-nolako eragina duten berdintasun politikek eta emakume eta gizonen berdintasun eremuan egindako aurrerapenak neurtu egingo dira.

Bestetik, bete egingo da planaren jarraipenerako galdetegi elektronikoa, halaxe eskatzen baitu Emakundek urte oro, ebaluazioari begira. Prozesua eta eragina ebaluatzeko, berriz, galdetegiak, elkarritzetak eta abarrak erabiliko dira.

## **Udal aurrekontua**

V. Berdintasun Plan hau garatuko den lau urteotako aurrekontuak 278.218,53 euro izango ditu gutxi gorabehera urtean. Dena den, asmoa da diru partida hori urterik urte handituz joatea.

## **Dirulaguntzak**

Dirulaguntzak eskatuko zaizkio hala Eusko Jaurlaritzako nola Bizkaiko Foru Aldundiko hainbat saili (Kultura, Hezkuntza, Hirigintza...) jarduketak garatze aldera.