

**Durangoko Udaleko
Emakumeen eta Gizonen
Berdintasunerako II. Plana
2017-2019**



AURKIBIDEA

	Or.
1. SARRERA	3
2. MARKO KONTZEPTUALA	5
3. MARKO ARAUTZAILEA ETA TEKNIKOA	6
4. METODOLOGIA	14
5. KUDEAKETA EREDUA	16
6. HELBURUAK, EKINTZAK ETA ADIERAZLEAK	23
7. EBALUAZIOA	38
8. AURREKONTUA	40

1. SARRERA

Durangoko Udalak berdintasunaren alorrean indarrean dagoen legedia beteaz eta bere udalerriko emakume eta gizonen berdintasuna lortzeko konpromiso irmotik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana egin du 2013-2015 aldian egindako ekintzen ebaluazioan eta 2016. urtean egindako berdintasun-egoeraren diagnostikoan oinarrituta. II. Plan hau egiteko prozesuan Udaleko sail guztietako politikariek eta teknikariek hartu dute parte, prozesurako lan-taldeak, Emakumeen Kontseiluak, udalerriko elkarte feministek edota emakumeen elkarteek eta herritarrek oro har parte hartzeaz gain.

3/2007 Lege organikoak hau dio: "*Legearen arabera berdintasun formala erabat aitortzea aurrerapauso handia izan da baina ez behar bestekoa. Genero-indarkeriak, alokairu-bereizkeriak, alarguntasun-pentsioetan dauden desberdintasunak, emakumeen langabezia-tasa handiagoak, politika, gizarte, kultura eta ekonomia esparruetako ardura handiko postuetan oraindik ere emakume gutxi izateak edo norberaren bizitza, laneko bizitza eta familia-bizitza uztartzeko arazoek agertzen dute gaur egun oraindik gauzatzeke dagoela, tresna juridiko berrien zain, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erabateko eta eragingarria. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea beharrezkoa da, hori lortzea eragozten duten oztopoak eta gizarte-estereotipoak kenduz.*" Zentzu horretan, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak hau dio I. kapituluko 15. artikuluan: "*udalek berdintasunerako planak eta programak onetsiko dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorrean ezartzen diren jarraibide eta gidalerroekin bat; halaber, eta horretarako beharrezkoak diren baliabide materialekin eta ekonomi eta giza baliabideak eskainita, beren sail, erakunde autonomo eta menpean edo lotuta dituzten gainerako ente publikoetan aipatutako planek eta lege honek jasotzen dituzten neurriak benetan eta modu koordinatuan betetzen direla bermatuko dute*" emakumeen eta gizonen berdintasunerako.

II. Planak 3 urteko indarraldia izango du (2017-2019) eta ezaugarri hauek izango ditu:

- **Kontuan izango ditu lege eta politika arloan gaur egun indarrean dauden Europako, Estatuko eta EAeko **agiriak** eta horietan definitzen diren ardatz estrategikoak (EAeko Berdintasunerako VI. Plana).**
- Durangoko Udalaren legealdi honetarako lan-ildoekin bat etorriko da, baita ezarri nahi den udal-kudeaketa eredu berriarekin ere, zeharkakotasunean eta Udaleko sailen arteko lankidetzan eta koordinazioan oinarritutako lana ardatz duen eredu ezarri nahi baitu, esku-hartzeak eraginkorragoak izan daitezen.
- **Udalaren barne-antolakuntza eta udal-esku hartze sailak kontuan izanda garatuko da,** Plana eragingarriagoa izan dadin eta Planaren fase desberdinetan (planifikazioa, ezarpena eta jarraipena/ebaluazioa) zerikusia duen bakoitzari zer erantzukizun dagozkion modu praktikoan ikus dadin.
- **Udalerriko berdintasun-egoeraren diagnostikoan eta Udalak jarduteko egiaz dituen eskumen eta gaitasunetan oinarritutako helburuak eta ekintzak ezarriko ditu.**

- Administrazioaren barne-funtzionamendua edota **antolakuntza aldatzeko helburuak ezarriko ditu, baita helburu sozialak ere, balioen aldaketa, emakumeen ahalduntzea, gizarte-antolakuntza erantzunkidea eta emakumeen aurkako indarkeria sustraitik kentzea sustatzeko**. Plana indarrean dagoen aldiari urtero egingo diren plan eragileak planifikatzean definitu beharreko proposamenak dira Plan honetako ekintzak.
- **Kudeaketa-eredu bat proposatuko da** eredu hori onartzen denean sortuko diren egiturak eta egitura horien funtzionamendua definitzeko, baita Berdintasun Sailak koordinazio eta sustapen zereginen izango duen zeregina definitzeko ere. Eta horrela Berdintasun Saila eraikiz joango da, Planaren ondorioz egongo diren egiteko modu berrietan sail guztiei laguntzeko eta horien jarraipena eta Planaren betetze-mailaren ebaluazioa egiteko.
- **Estrategia gisa erabiliko da**, ekintza berriak sortzeko baino gehiago; herritarrengan eragin handia duten egungo programak/proiektuak "egiteko modua" eraldatu, eta horren ondorioz, gastu gehiago izan ordez hobekuntzak egon genero-ikuspegia sartu delako.
- **Udal-politikaren eraldaketa izango du xede**, eta bere erdigunean bizitzaren iraunkortasuna jarriko da.

2.

MARKO KONTZEPTUALA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak dio Berdintasun Planen garapena bi printzipio osagarrik markatuko dutela: ekintza positiboak eta genero-ikuspegia edo mainstreaming integratzeak, eta biak ere kontuan izan dira Durangoko Udalaren II. Berdintasun Plan honetako ekintzak diseinatzerakoan.

GENERO-IKUSPEGIA INTEGRATZEA esatean esan nahi da emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, nahi eta behar desberdinak sistematikoki hartu direla kontuan; berariazko helburuak eta jarduerak sartu dira desberdintasuna kentzeko eta berdintasuna sustatzeko politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta fase guztietan (planifikazioan, burutzapenean eta ebaluazioan).

Eta **EKINTZA POSITIBOAK** esatean berariazko eta aldi-baterako neurriez ari gara, udalerriko bizitzako eremu desberdinetan sexuagatik dauden izatezko desberdintasunak kendu edo murrizteko neurriez.

Estrategiak hauek bateragarriak izateaz gain, batera erabiliz gero ondorio batutzailea dute eta berdintasunezko helburuak lortzen laguntzen dute.

Jarraian daude Plan honen oinarriko beste kontzeptuetako batzuk. Berdintasun alorreko araudiek ezartzen dituzten Printzipio orokorrak dira:

1. **SEXUAREN ARABERAKO GIZARTE ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK:** kendu egin nahi dira, horiek baitaude emakume eta gizonen arteko desberdintasunen oinarrian eta horien arabera emakumeei etxeko ardurak ematen zaizkie eta gizonei eremu publikokoak, eta ekonomia eta gizarte arloan balorazioa eta aitortza desberdina dute.
2. **ORDEZKARITZA OREKATUA, SEXUAREN ARABERA:** bi sexuek gutxienez % 40ko ordezkartza dutenean.
3. **ZUZENEKO DISKRIMINAZIOA:** pertsona bat bere sexuagatik edo sexuari zuzenean lotutako arrazoiengatik (haurdunaldia edo amatasuna, esaterako)

bere egoera berdinean dagoen beste bat baino okerrago tratatu denean, tratatzen denean edo tratatua izan daitekeenean.

4. **ZEHARKAKO DISKRIMINAZIOA:** ekintza juridiko, irizpide edo praktika itxuraz neutro batek sexu bereko kide kopuru handiagoa kaltetzen duenean, non eta ekintza juridiko, irizpide edo praktika hori egokia eta beharrezkoa den eta sexuarekin zerikusirik ez duten irizpide objektiboen bidez justifika daitekeen.

3.

MARKO ARAUTZAILEA ETA TEKNIKOAK

Jarraian dagoen Durangoko Udaleko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana erreferentziazko agiri hauetako jarraibideen, informazioaren eta metodologiaren arabera egin da:

Agiri legegileak

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa

Agiri teknikoak

- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana. Jarraibideak X Legealdia.
- Tokiko berdintasun-planak diseinatzeko, kudeatzeko eta balioesteko gida - EUDEL-2009

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa

2007an onartutako estatu mailako Legea Espainiako politika publiko guztiei buruzkoa da, dela estatuko, dela autonomiako eta dela tokiko politika publikoei buruzkoa, Konstituzioaren babesean (9.2 eta 14 artikulua) Estatuari eskumenak ematen baitizkio pertsona guztien berdintasuna bermatzeko oinarritzko baldintzak arautu ditzan. 21.1. artikulua dio **“Toki-erakundeek berdintasun-eskubidea barneratuko dute euren eskumenak gauzatzean, eta, horretarako, elkarlanean arituko dira gainerako Administrazio publikoekin”**. 3/2007 Legeak tokiko administrazioen berezko eskumenak aipatzen ditu, Toki-araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legean, oro har, eta, euskal udalerrien kasuan otsailaren 18ko 4/2005 Legean, berariaz, egotzi baitziren eskumen horiek.

4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa

Gure markoari dagokionez, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea** da berdintasun-politiken alorreko erreferente nagusia. Lege horretan ezartzen dira **emakumeen eta gizonen berdintasun alorrean botere publikoen**

jardueretan erabili beharreko printzipio nagusiak, baita bizitzako alor guztietan emakume eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna sustatu eta bermatzeko neurriak arautzeko printzipio nagusiak ere, bereziki emakumeen autonomia sustatzekoak eta beren kokapen sozial, ekonomiko eta politikoa indartzekoak.

Euskal administrazio publiko guztietan ezartzeko Legea da: autonomia-erkidegoko administrazioan, foru administrazioetan eta tokiko administrazioetan; **baita horien mendeko edo horiei lotutako erakunde autonomoetan eta publikoetan ere.** Eta bertan definitzen dira emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean administrazioko maila bakoitzari dagozkion eskumenak eta funtzioak. Tokiko administrazioari dagokionez, hau ezartzen du Legeak:

"7. artikulua: Tokiko administrazioaren eginkizunak.

1. *Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, Euskal Autonomia Erkidegoko udalei dagokie, bai banaka, bai partaide diren udal-mankomunitateen bidez edo lege honetako xedeetarako eratzen dituzten mankomunitateen bidez, ondoko eginkizunak betetzea:*
 - a) *Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitu eta sortzea, genero-ikuspegia beren administrazioan integratze aldera.*
 - b) *Toki-eremuan ekintza positiboko neurriak egikaritzea.*
 - c) *Toki-eremuan programak egitea, Jaurilaritzaren plangintza orokorraren esparruaren barruan eta foru-aldundiek egiten dituzten programen esparruaren barruan.*
 - d) *Estatistikak egokitu eta eguneratzea, horien bitartez toki-erakundeen eskumenekoak diren eremu guztietan emakumeek eta gizonek bizi dituzten ezberdintasun-egoerak ezagutu ahal izateko.*
 - e) *Toki-eremuan, emakume eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea.*
 - f) *Toki-eremuan, emakumeen eta gizonen ezberdintasun-egoerari buruz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriei buruz sentsibilizazio-jarduerak egitea.*
 - g) *Toki-araudia nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzea, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren arabera.*
 - h) *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 oinarritzko gizarte-eskubideetarako sarbidea bermatzeko zuzendurik dauden programa eta zerbitzuei buruz ere.*
 - i) *Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko gizarte-eskubideetarako sarbidea izan dezaten programak osatzea edo zerbitzuak ematea, zerbitzuon izaera dela-eta udal mailan eman beharrekoak direnean.*
 - j) *Emakumei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea helburu duten baliabide eta zerbitzu soziokomunitarioak ezartzea, beren izaera dela-eta udal mailan eskaini beharrekoak direnean.*
 - k) *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.*
 - l) *Toki-eremuan sexuaren zioz gertatzen diren bereizkeria-egoerak antzematea, eta egoera horiek errotik kentzeko neurriak hartzea.*

m) Bakoitzari bere eskumenen eremuan agindu dakiokkeen beste edozein eginkizun betetzea.

2. Toki-administrazioek aurreko paragrafoan aipatzen diren eginkizunak benetan bete ditzaten laguntzeko, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak lankidetzatza tekniko eskainiko die, eta foru-administrazioek ere beharrezkoak diren sustapen-neurriak hartuko dituzte.

Berdintasun-planak planifikatzeari dagokionez II. tituluko I. kapituluko 15.3 artikuluan hau xedatzen du legeak "(...) **udalek berdintasunerako planak eta programak onetsiko dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorrean ezartzen diren jarraibide eta gidalerroekin bat**; halaber, eta horretarako beharrezkoak diren baliabide materialekin eta ekonomi eta giza baliabideak eskainita, beren sail, erakunde autonomo eta menpean edo lotuta dituzten gainerako ente publikoetan aipatutako planek eta lege honek jasotzen dituzten neurriak benetan eta modu koordinatuan betetzen direla bermatuko dute...".

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana

Euskal administrazio publikoen maila desberdinetako eskumenek berdintasunerako politikak egiteko erreferentziazko agiri teknikoa da Plan hau. Bertan ezartzen dira emakumeen eta gizonen berdintasun alorrean euskal botere publikoen jarduerak bideratzeko esku-hartzeen eta jarraibideen lerroak, esku hartzeko eta jarduteko estrategiak definitu gabe, erakunde bakoitzaren esku utziz bertan xedatua burutzeko modua nola diseinatu, baina beti norabide berean ibiliz, helburu horiek lortzen lagundu asmoz.

VI. Planak sortuz joan diren aldaketak finkatu nahi ditu eta berdintasun arloan esku-hartze publikoan lortutako aurrerapenak irmotu; euskal administrazio publikoaren barne funtzionamenduari eta antolakuntzari erasaten dien erronkekin hasi eta gizarte arloko gaietarainokoak planteatu ditu, hala nola balio-aldaketak sustatzea, emakumeen ahalduntzea, gizarte-antolakuntza erantzunkidea eta emakumeen aurkako indarkeria errotik kentzea.

VI. Planak bi atal ditu:

- I. EMAKUMEEN ETA GIZONEN GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIAK: 13 neurri dira eta 4/2005 Legeak berdintasun-printzipioa erakundean bertan eta euskal botere publikoaren funtzionamenduan integratzeko ezarritako aginduak jaso eta zabaltzen dituzte.
- II. BERDINTASUN GAJETAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK: berdintasun alorreko esku-hartze publikoa bideratzeko 3 ardatzen inguruan ordenatu dira gizarte aldaketarako proposatutako erronkak:
 - Balioak aldatzea eta emakumeak ahalduntzea (I. ARDATZA)
 - Gizarte antolakuntza erantzunkidea (II. ARDATZA)
 - Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea (III. ARDATZA)

Berdintasun-politikak arautzen eta zehazten ari dira eta eskaintzen duten aukerari esker, gero eta errazagoa da politika horiek garatzea, planifikatzea eta ezartzea; era berean, administrazio publikoko maila guztiak interpelatzen dituzte eta aurrerapen horien partaide bihurtzen dituzte, aldaketaren eragile

baitira. Testuingurua honelakoa izanda, toki-administrazioen inplikazioa ezinbestekoa da, herritarrengandik gertuen dagoen maila bera baita; hori dela eta, beharrezkoa da udalerrri mailako berdintasun-politikak gehiago garatzea eta udaleko sail guztiek inplikazio handiagoa izatea.

Berdintasun-planak diseinatzeko, kudeatzeko eta ebaluatzeko gida. Berdinsarea. EUDEL:

Agiri honen helburu nagusia da euskal udalerriek berdintasun alorrean egiten dituzten planifikazioak eta jarduerak bideratzeko ezagutzak, tresnak eta prozesuak biltzea; hori dela eta, tokiko planetako diseinuari, egiturari eta kudeaketa-tresnei buruzko gomendioak aurkitu eta definitu dira, baita helbururik eta ekintzarik egokienak ere.

II. Berdintasun Plan hau egiteko, gida honetan proposatutako orientabideak izan dira kontuan, azterketa honetaz gain:

- Durangoko emakume eta gizonen berdintasunaren DIAGNOSTIKOA 2016.

Diagnostikoaren ondorio orokorrak atxiki ditugu, II. Berdintasun Planean planteatutako jarduera-lerro nagusiak aukeratzea justifikatzen baitute:

DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO OROKORRAK. AMIA.

INDARGUNEAK/MANTENDU/INSTITUZIONALIZATU	AHULEZIAK/ERALDATU/HOBETU
<p>+Udaleko sailak genero rolen arabera banatzeko joera dago udalerrietan eta hori apurtu egin da Kontu Batzorde Berezirako; Ogasun, Pertsonala eta Udaltzaingo Batzorderako eta Hirigintza, Obrak eta Etxebizitza Batzorderako arduradun bi emakume izendatuta, gizonen kargu egon ohi diren arloak baitira</p> <p>+Alkatetzatik eta zinegotzien alorretatik gai honi emandako sustapena positiboa da. Sentsibilizazioa, kontzientzia eta motibazioa berdintasun-politikak garatzeko.</p> <p>+Udalerriak badu I. Berdintasun Plan bat, 2012ra arte indarrean egon zena.</p> <p>+Bada berdintasunerako administrazio-unitate bat; berdintasunerako teknikari bat eta Andragunea espazioaren dinamizatzaile bat daude bertan.</p> <p>+Berdintasun Saileko programa egonkorra: Andragunea.</p> <p>+Langile teknikoei eta zerbitzuko koordinatzaile/arduradunei dagokienez, emakume eta gizonen presentzia orekatuta dago, gizarte arloan emakume teknikari gehiago dagoen arren.</p> <p>+2010ean erantzunkidetasunari eta bizitza pertsonala, familiakoa eta profesionala uztartzeari buruzko barne azterketa egin zen.</p> <p>+Sailek gehienetan datuak sexuaren arabera banatuta dituzte</p> <p>+Hizkuntzaren erabilera ez sexista egiten da.</p> <p>+Udalerriko elkarte sarearekin lankidetzat estua.</p> <p>+Immigrazio sailetik beste kulturetako emakumeentzako jarduera batzuk egiten hasi dira, beren ahalduntze prozesuak ezagutu eta babesteko.</p> <p>+Hirugarren Adineko programetan (% 74 emakumeak), urteko/hiruhileko ikastaroetan (% 78 emakumeak), Zaindu Programan (2015: % 78</p>	<p>+Batzordeei dagokienez presidente emakumezko gehiago dagoen arren gizonetzkoak baino, Batzordeen osatura ez da hain orekatua. Kontu Batzorde Berezian; Ogasun, Pertsonala eta Udaltzaingo Batzordean eta Hirigintza, Obrak eta Etxebizitza Batzordean emakumeak % 29 dira. Presidente emakumezko bat den hiru batzordeetan, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuta dago. Presidente gizonetzkoen bat den batzordeetan emakumeen ehunekoa nabarmen jaisten da eta Garapen Iraunkorra eta Herritarren Partaidetza Batzordearen kasuan, ez dago emakumerik.</p> <p>+Langile politiko eta teknikoek ez dute berdintasun-gaietako eta genero ikuspegiko politika publikoetako trebakuntzarik jaso.</p> <p>+ Durangoko Udalak ez du berdintasun-gaietan inolako trebakuntza-planik, ez orokorrik ez berariazkorik.</p> <p>+Langileek adingabeak zaindu ahal izateko kontziliazio beharra izateaz gain, datuen arabera gero eta behar handiagoak izango dituzte mendeko nagusiak zaintzeko ere.</p> <p>+Dauden legezko neurriei eta horiek erabiltzeko prozedurei dagokienez, lan-mahaietan parte hartu duten langileek gaia ez dutela oso ondo ezagutzen ikusi da</p> <p>+DURANGOKO UDALAREN ETA BERE ERAKUNDE AUTONOMOEN LAN-BALDINTZAK ARAUTZEKO AKORDIOAK planteatzen du berariazko neurriak ezarri behar direla laneko sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurrea hartzeko, baina oraindik ez dira garatu.</p> <p>+Ez da ageri urteko planik egin denik, 2012-2016 aldian ez behintzat, ezta saileko bilerarik ere berdintasun-politikak planifikatzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko, ezta Udaleko beste sailekin lan-talderik egin denik ere.</p> <p>+Ez dago berdintasunerako egitura-koordinatzaile barnean.</p> <p>+Gaur egun ez dago hizkuntzaren edota komunikatzeko beste elementuen erabilera ez sexista egiten laguntzeko edo bideratzeko gidarik edo agiririk.</p>

emakumeak/ 2016: % 84 emakumeak)emakumeak dira partaide nagusiak.

+Garapenerako lankidetzaren proiektuen hartzaile nagusiak komunitate onuradunetako emakumeak dira. Proiektuen zerrandan ikus daitekeenez, finantzatzen diren proiektuen eta egiten diren jardueren lehentasunezko helburuak hauek dira: emakumeen eskubideak lortzea, emakumeen aurkako indarkeria errotik kentzea, ahalduzko prozesuak sustatzea edota berdintasuna lortzea.

+Berdintasun Batzordea eta Plataforma Feminista aktiboa egoteak ikusgarri bihurtzen ditu emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak

+Emakumeen 3 erakunde edota 3 erakunde feminista daude udalerrian. Horietako bik, Andreak eta Bilgune Feministak, ibilbide luzea eta esperientzia handia dute berdintasun alorreko sentsibilizazio, prebentzio, trebakuntza eta salaketa gaietan.

+Andragunea Durangoko emakumeen topagunea eta ahalduzko eskola da, bere eskaintzak eta eskariak hazi egin dira eta ikastaro eta jarduerak berriak jarri dira abian; horri guztiari esker, Andraguneak dinamismo handia du.

+Durangaldeko erakundearen arteko Koordinazio Protokoloa dago, indarkeria sexistaren emakume biktimei eskaintzen zaien arreta hobetzeko

+Udaltzaingoari genero indarkeriaren arloko trebakuntza eman zitzaion 2016an, Durangoko Udaleko Berdintasun sailak hala eskatuta.

+2016ko San Fausto jaietarako udalerriko emakumeen gaineko indarkeriaren aurkako hitzarmena egin zen.

+Udalerriko espazio publikoetako segurtasunari eta emakumeek duten segurtasun sentsazioari buruzko azterketak/ikerketak egin dira.

+Sail batzuetan ez dakite datuak bananduta sortzea zein garrantzitsua den.

+Genero ikuspegia sartzea sektoreko eta zeharkako planetan. Ez da sartu. Sailek horretarako borondatea duten arren, ez dute argi esanahia eta hori egiteko modua.

+Emakumeen presentzia txikiagoa udaltzaingoan (41 gizon eta 6 emakume) edo emakumerik ez Obretako Brigadan.

+Administrazio edota administrazio-laguntzaile lanak egiten dituzten gehienak emakumeak dira.

+Udalerrian etorkinen 11 elkarte daude, baina ez dugu elkarte horietako emakume eta gizon bazkide kopuruari buruzko datuak.

+Burokrazia oztopoa izan daiteke kontseiluan parte hartzeko.

+Udalak ez ditu oro har emakumeen eta gizonen beharrak, ekarpenak eta interesak sartzen hirigintza, obra eta etxebizitza gaietan, batez ere nola egin ez dakielako.

+Emakumeek ez dute parte hartze aktiborik hiri-garapenarekin zerikusia duten gaietan, Udal Bulego Teknikoak (UBT) ez baitaki nola parte hartu behar duten edo parte hartze hori burutzeko zer bide/estrategia/modu dauden. Garrantzitsua da Bulego Teknikoak berdintasunaren sailaren babesa izatea, hirigintza gaietan emakumeen parte hartzea ahalbidetzeko eta sustatzeko bideak zein diren jakin ahal izateko.

+Hirigintza sailean berdintasun-gaietan egingo den lana UBTtik irten behar da, eta lan hori egiteko dauden tresna guztiak eman behar zaizkie bulegoko langileei. Berdintasun sailarekin batera lana egiteko gune bat aktibatzea oso garrantzitsua da UBTk udalerriko hirigintzako planifikazio eta esku hartzeetan planeamendu eta hiri-diseinu inklusiboaren irizpideak kontuan dituen jarduerak gara ditzan. Udal sailak: lanpostu batzuk soilik maskulinoak dira eta beste batzuk soilik femeninoak.

+Ez da garapenik egon esku-hartzeetako berdintasun-politikan.

+Andragunea: ez da iristen udalerriko emakume gehienengana eta partaideak beti berdina izateko joera dago.

	<ul style="list-style-type: none"> +Udaleko langileek berdintasun-politikan sartzeko erreparoa dute +Berdintasun Kontseiluan emakume elkarteek edo banako emakumeek parte-hartze handiagoa izateko beharra +Udaleko alor desberdinen eta erakunde autonomoen koordinazio gabezia, berdintasun-politikak garatzeko. +Udaleko sail batean ere ez dago zeharkako politikak garatzeko kontu-sailik. +Beste sailetatik berdintasun-politikak sustatzeko beharra.
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

MEHATXUAK/AURRE EGIN	AUKERAK/APROBETXATU
<p>+Aldaketak ez daude uste bezain hedatuta, eta gizon batzuek zaintza-lanak egiteko erresistentzia handiak eta mota askotakoak dituzte.</p> <p>+Gazteen artean balizko berdintasunaren mitoak indarrean jarraitzen du eta horrek esan nahi du emakumerik eta gizonik gazteenek berdinak direla uste dutela eta horrela bizi direla eta uste horrekin hartzen dituztela erabakiak, ondorioz, ez dute ikusten generoagatiko bazterkeriak eta desberdintasunak kentzeko lana egin beharra dagoenik, ez dute ikusten, halaber, bizi duten legezko berdintasun hori mugimendu feministaren eta emakumeen urteetako borrokaren fruitua denik.</p> <p>+Emakume gazteenek aurrera egiteko, espazio publikoan kokatzeko... rol maskulinoak hartzen dituztela ikusi da, beraz, egitura patriarkalak ez dira zalantzan jartzen.</p> <p>+Emakumeek jarraitzen dute zaintzako erantzukizunak hartzen, hori dela eta, lanaldi bikoitzak eta hirukoitzak dituzte.</p> <p>+Kontziliazio neurriak gizonen baino emakume gehiagok hartzen dituzte. Kontziliazioa emakumei errazteko dela uste da askotan eta zalantzan dago zer estrategia jarraitu behar den erakundeetatik gizonen neurri hauek hartzeko, bikote heterosexualetan emakumeak izan ordez arauz neurri hauek</p>	<p>+DURANGOKO UDALAREN ETA BERE ERAKUNDE AUTONOMOEN LAN-BALDINTZAK ARAUTZEKO AKORDIOAK Aukera-berdintasunari buruzko lehenengo atalean dio erakundeek, kasu honetan Udalak, berdintasunean trebatzea sustatu behar dutela, dela enplegu publikora sartzeko orduan dela beren eskumenen arloko ibilbide profesionalean.</p> <p>+Udalerrian biztanleria nagusia gehitzen ari da pixkanaka. Gaur egun 60 urte edo gehiagokoak biztanleria osoaren % 29 dira (60 urtez gorako 6.738 lagun eta 80 urte edo gehiagoko 1.723 lagun). Hirugarren Adinaren arlotik eskaintzen diren programa eta zerbitzuetako partaide nagusiak 60 urtez gorako emakumeak dira eta talde heterogeneo eta anitza osatzen dute, oso interesgarria berdintasun alorra lantzeko.</p> <p>+Andraguneako emakume partaideen beharrak eta eskariak eboluzionatzen ari dira, eta eszenatoki berriak ireki beharra dago (arlotik/gai/trebakuntza eskaintza berriak, orain arte ez daudenak). Aukera honek eta Andragunea tokiz aldatu izanak hausnarketa behar dute eta ikuspegi estrategikoa behar da etapa berri honetan nora jo ikusteko, ahalduz eskolara eta Berdintasun sailetik antolatzen diren jardueretara ahalik eta emakume gehien erakartzeko.</p> <p>+Eskura dauden planifikazio-tresnak, sortu beharrik ez dagoenak, berdintasun-</p>

hartzen dituztenak. Ikusten denez gizonek beren kabuz ez dute egoera hau eraldatzeko ezer egingo, beren mesederako baita.

+Gizonek beren espazioa/denbora gehiago erabiltzen dute eta emakumeoi oraindik ere kosta egiten zaigu gure espazioa izatea.

+Durangon emakume politikariei eta gizon politikariei ematen zaien tratamendua ez da berdina. Alkatearen aurkako gauzak esan dira gizarte-sareetan, emakume izate hutsagatik. Ez da errespetatzen gobernuko karguetan emakumeak egotea. Gazteen komentarioak egoera hau barregarri utziz.

+Berdintasun sailetik egin diren eta egiten diren jardueri buruz galdetu zaie herritarrei eta gehienek ez dituzte jarduerok ezagutzen, erantzunak antzekoak dira emakume eta gizonetan, desberdintasuna handiagoa edo txikiagoa dela uste izan arren.

politikak garatzeko egokitu besterik ez dira egin behar, erakundeak berdintasunerako helburuetan trebatzeko eta hedatzeko lagungarriak baitira, baita administrazioetan politikak ezartzeko itunak eta lantaldeak sortzeko ere, eta oro har, berdintasun-politiken eta tokiko politika publikoen eraginkortasuna areagotzeko.

+Jaiak direla eta egindako kanpainen eragina izan dute gizartean eta jaietan horrelako ekintzekin jarraituko da.

+Herritarren hitzarmenaren ondorioz sortutako itunak, hasi udalerriko garraio publikoko enpresekin eta aisialdiko lokaletara arte, sentsibilizazioko edota aurrea hartzeko ekimen berriak sortzeko.

+Emakumeen egoerak eboluzio nabarmena izan du eremu guztietan.

+Familian gero eta gizon gehiago dira gure aiten rolekin inolako zerikusirik ez duten rolak hartzen dituztenak; horrek eragin positiboa du berdintasunaren aldeko borrokan eta familiaren/bikotearen espazioan negoziazioa sustatzeko espazioak/ekintzak sor daitezke horri esker bikoteko kideek etxeko eta zaintzako lanak bana ditzaten eta lan horiek soilik emakumeek egin ez ditzaten.

+Elkarteek edo Andraguneko ikastaroek eskainitako jardueretan sortzen diren espazio informalei esker emakumeek sareak sor ditzakete eta parte-hartze aktiboagoa izan dezakete udalerriko bizitza sozial eta politikoa.

+Erakunde autonomoek eratzen duten plataforma aprobetxatu, herritar gehiagorengana iristeko. Ahalduzko-erakunde autonomoetara gerturatu/lekualdatu.

+Azaroaren 25a dela eta udalerriko ikastetxeekin sortutako itunak aprobetxatu eta hezkuntzako lana funtsezko beste eragile batzuek gerturatu, adibidez, Berritzegunera.

BORRADOR

4.

METODOLOGIA

Durangoko Udalaren II. Berdintasun Plana egiteko prozesuak une hauek izan ditu:

1. II. Planaren egitura eta edukia definitu

Durangoko II. Berdintasun Planaren egitura eta edukiak egungo erreferentziazko marko juridiko eta teknikoaren arabera zehaztu dira. Lehenengo fase honetan genero-aholkularitzako talde teknikoak eta Udaleko Berdintasun saileko politikariek eta teknikariek zehaztu dute Planaren diseinua, egindako diagnostikoetako emaitzak kontuan izanda eta EAEko VI. Planeko ardatz estrategikoak barne hartuta. Oinarri honekin egin zen I. zirriborrea.

2. Udaleko sailekin kontraste-prozesua ireki

Fase honetan teknikariek eta Berdintasun Batzordeko arduradun politikoekin kontrastatu da I. Zirriborrea sailen ekarpenetara eta Udalaren funtzionamenduaren errealitatera egokitzeko. II. Zirriborrea egin sail hauetako proposamenekin:

SAILAK
GIZARTE EKINTZA ETA ENPLEGUA
KULTURA, HEZKUNTZA ETA EUSKARA
BERDINTASUNA
KONTU-HARTZAILAZA
GAZTERIA ETA KIROLAK
ERAKUNDE AUTONOMOAK
IDAZKARIA
HERRITARREN SEGURTASUNA
HIRIGINTZA, OBRA ETA ETXEBIZITZAK

Arloetako teknikari eta politikariek kontrastatzeko prozesuan, definitutako helburuen beharrari eta bideragarritasunari buruzko alderdiak eta helburu horiek lortzeko proposatutako ekintzak aztertzen dira.

3. Herritarrekin kontraste-prozesua ireki

Barneko kontraste prozesua amaitutakoan, emakume-elkarteekin eta beren ekarpenak egin dituzten udalerriko gizarte-eragileekin lantzen da.

4. Durangoko Udalaren II. Berdintasun Planaren zirriborrea Emakundera bidali

Teknikarien, politikarien eta herritarren ekarpenak sartu ondoren, Emakundera bidali da zirriborrea VI. Planeko jarraibideetara egokitzen den ikusteko.

5. II. Plana Osoko Bilkuran onartu

Emakunderen gomendioak sartutakoan, III. Zirriborrea idatzi da eta Berdintasun Batzordeak onartutakoan Osoko Bilkuran onartuko da.

5.

KUDEAKETA EREDUA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen arabera, herri-administrazioek, auto-antolaketa-erako eskumenen alorrean, beren egiturak egokitu behar dituzte, dagozkien ekintzarako lurralde-eremuetan emakume eta gizonen arteko berdintasun-politikak sustatzeaz, programatzeaz, aholkatzeaz eta ebaluatzeaz arduratuko den administrazio-erakunde, organo edo unitate bat gutxienez egon dadin haietako bakoitzean.

Hauek dira administrazio-erakunde, organo edo unitate horien funtzioak:

- a) *Berdintasunaren gaiari buruzko programazioaren edo plangintzaren diseinua, baita hari dagozkion jarraipenerako eta ebaluaziorako mekanismoena ere.*
- b) *Ekintza positiborako neurri zehatzak diseinatu eta sustatu.*
- c) *Generoko ikuspegia sustatu administrazio-erakunde, organo edo unitate horien funtzioak, maila eta fase guztietan.*
- d) *Administrazioaren menpeko sailei eta gainerako erakunde eta organoei emakume eta gizonen arteko berdintasun-gaietan aholkularitza eta laguntza eskaini.*
- e) *Bere lurralde-eremuan bizi diren herritarrak emakume eta gizonen arteko desberdintasun-egoerarekiko eta, diskriminazio anitzeko egoerak kontuan hartuta, berdintasuna sustatzeko neurriekiko sentsibilizatu.*
- f) *Administrazioak berak diskriminazio anitza jasaten duten emakumeen oinarrizko gizarte eskubideak bermatzera zuzendutako programen eta zerbitzu zehatzen egokitzapena eta sorrera sustatu eta proposatu.*
- g) *Emakume eta gizonen bizitza pertsonalaren, lan-bizitzaren, eta familia-bizitzaren arteko uztartzea erraztera bideratutako baliabide eta zerbitzu sozio-komunitarioen sorrera eta egokitzapena sustatu eta proposatu.*
- h) *Bere lurralde-eremuan dauden balizko diskriminazio-egoerak hauteman eta horiek desagerrarazteko neurriak diseinatu eta sustatu.*
- i) *Emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzen laguntzea helburu duten erakunde publiko edo pribatuekiko harremanak eta bide parte-hartzaileak ezarri.*
- j) *Administrazio-erakunde langileek emakume eta gizonen arteko berdintasun-gaiaren inguruan duten formazio-beharraren diagnostikoa, eta kasu bakoitzak eskatzen duen formazio motaren eta hura jasotzeko irizpide eta lehentasunen proposamena.*
- k) *Eskumena duten erakunde, organo edo unitateekin emakume eta gizonen arteko berdintasun-gaiei buruz hitz egin, Emakunde-Euskal Emakumearen Institutuarekin, bereziki.*
- l) *Lege honek barne hartzen duen edo administrazioari bere eskumen-eremuaren baitan dagozkion beste edozein funtzio.*

Plan honek jasotzen dituen helburuak lortzeko, beharrezkoa da kudeaketa-sistema argi eta zehatz bat finkatzea, haren garapen eraginkorra ahalbidetuko duten hainbat egitura eta lan-prozesu ezarriko dituen.

Atal honetan, II. Berdintasun Plan honetarako kudeaketa-sistema bat zehaztuko da, beharrezko egiturak eta horietan modu arduratsu batean parte hartuko duten pertsonak eta lan-prozesua barne hartuta:

EGITURAK

Erakundeen sustapena	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Politikoa: Alkatetza / Berdintasun Saila ✚ Teknikoa: Berdintasun Saileko teknikariak
Erakundeen lankidetzeta eta koordinazioa	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Gobernu Batzarra ✚ Zuzendaritza Batzordea ✚ Berdintasun Batzordea
Lankidetzeta eta koordinazio teknikoa	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Lantalde iraunkorrak
Hobekuntza	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Aldi baterako lantaldeak
Gizartearen lankidetzeta eta parte-hartzea	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Berdintasun Kontseilua
Erakundeen arteko lankidetzeta eta koordinazioa	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Berdinsarea (Berdintasunaren aldeko eta indarkeriaren aurkako euskal udalen sarea). ✚ Berdinbidean (Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunaren inguruko aholkularitza-zerbitzua). ✚ Durangaldeko Erakundeen arteko Koordinaziorako Protokoloa, indarkeria sexistaren biktima izandako emakumeei eskaintzen zaien arreta hobetzeko.

✚ **Erakundeen sustapena:**

Politikoa: Alkatetza / Berdintasun Saila

- o Funtzioak: Planaren aplikazioaren sustapen, jarraipen eta ebaluazioaren gaineko kontrola.

Teknikoa: Berdintasun Saileko teknikariak (hemendik aurrera, Berdintasun Taldea)

- o Funtzioak: Planaren diseinua, koordinazioa, garapena, jarraipena eta ebaluazioa.

Udalarekiko berarekiko FUNTZIOAK:

- o Urtero, Udaleko Sail bakoitzarekin II. Planaren garapenaren **plangintza egin** eta haren aurrekontua adostea.
- o Udal mailan, planean zehaztutako generoko ikuspegiaren **transbertsalizatze-helburuarekin lotutako ekintzak garatzea**.
- o Udal Sailak eta organismo autonomoak zehaztutako estrategiaren aplikazio-prozesuan zehar **babestea**, bere eskumeneko sailetan genero-ikuspegi eraginkor bat ezar dadin.
- o Udaleko Sail ezberdinen arteko lankidetzan garatutako programa eta egitasmoetan generoko ikuspegia jasotzen dela **koordinatzea eta bermatzea**.
- o II. Planaren baitan ezarrita dauden hobekuntzarako **aldi baterako lantaldeak koordinatzea**.
- o Udal Sailekin batera, II. Planaren **urtean behineko jarraipena eta ebaluazioa egitea**.

- Berdintasun Batzordeari eta Udalbatzari Planaren aplikazio mailaren **kontu ematea**.
- **Berdintasunaren arloko diru-laguntzen** inguruko informazioa eskatzea eta ematea.
- **Beste sail batzuetako herritarren parte-hartzerako organoetan parte hartzea**, genero-ikuspegia modu eraginkor batean integratu dela ziurtatzeko.

Gizarte eragileekiko, herritarrekiko eta beste erakunde batzuekiko FUNTZIOAK:

- **Berdintasun Kontseilua, Emakumeen parte-hartze sozialerako herri-organoa** koordinatzea.
- **Berdinsarean** parte hartzea.
- **BFAko Berdinbidean** parte hartzea.
- Durangaldeko Erakundeen arteko Koordinaziorako Protokoloaren mahaian parte hartzea, indarkeria sexistaren biktima izandako emakumeei eskaintzen zaien arreta hobetzeko.

✚ Erakundeen lankidetzak eta koordinazioak:

Udaletxeko langileek eta politikariek lan-zama handiegia izatea eragiten duten egitura gehiago ez sortzeko garrantzia kontuan hartuta, erakundeen lankidetzak eta koordinaziorako egitura jada abian diren hiru egituratan finkatutako dira. Egitura horiek, aldi behin, lan espezifikoko guneak ezarriko dituzte, berdintasun-gaien eta II. Planaren politiken plangintza, gauzaperen eta jarraipen eraginkor bat ahalbidetuz:

- **Berdintasun Batzordea**
- **Gobernu Batzarra**
- **Zuzendaritza Batzordea**

✚ Lankidetzak eta Koordinazio teknikoak:

- Lantalde iraunkorrak: Lan-zama handituko luketen egiturarik ez sortzeko baldintzarekin bat, ez da lantalde berririk eratuko jada berdintasun arloko lankidetzarako guneak badiren kasuetan. Aldiz, lantalde iraunkorrak eratuko dira sailen eta berdintasun sailaren arteko lankidetzarako gunerik ez dagoen eremu/sail/gaietan; Organismo Autonomoen kasuan, adibidez. Lantalde iraunkorrak Udal Sailletako, organismo autonomoetako eta/edo egitasmo/programa/ekintza transbertsaletako tekniko arduradunek osatuko dituzte, eta Berdintasun Sailak koordinatuko ditu. Urtean zehar, talde bakoitzarekin hainbat bilera egingo dira, bi aldeek adostutako egutegi baten arabera.
 - Funtzioak: Udal Sailei eta organismo autonomoei dagozkien egitasmo, programa eta ekintzen plangintza, aplikazioa, jarraipena eta ebaluazioa.

✚ Hobekuntza:

- Aldi baterako lantaldeak: Udal-ekintzen arloan egin beharreko hobekuntzak lantzeko helburuarekin, aldi baterako lantaldeak osatuko dira.
 - Funtzioak: Lantalde bakoitzak helburu duen hobekuntza lortzeko ekintzen plangintza egitea, aplikatu beharreko hobekuntzarako jardunbide egokiak jasotzea eta lan-tresnak garatzea.

✚ Emakumeen parte-hartzea Udal politikan:

- Berdintasun Kontseilua: Durangoko emakume elkarteek eta udalerriko emakume partikularrek osatua.
 - Funtzioak: Aholkularitza-organoa izan udal ekintzaren arlo guztian berdintasun-politiken sustapenari dagokionez.

Erakundeen arteko koordinazioa:

- o Berdinsarea (Berdintasunaren aldeko eta indarkeriaren aurkako euskal udalen sarea). EUDELe koordinatua: Udal gisa, Sare honetan parte hartu.
- o Berdinbidean. "Udaletan Berdintasuna Integratzen" egitasmoaren lan-lerroetakoren bati batu.
- o Durangaldeko Erakundeen arteko Koordinaziorako Protokoloa, indarkeria sexistaren biktima izandako emakumeei eskaintzen zaien arreta hobetzeko.

LAN-PROZESUA

Egiturak zehaztu ondoren, kudeaketa-prozesu nagusiak finkatuko dira, irudi honek erakusten duen moduan¹:



plangintza

FORMAZIOA
KOMUNIKAZIOA
PARTE HARTZEA

ebaluazioa

jarraipena

1. PLANGINTZA	ZER	Urtean zehar garatuko diren helburuak, ekintzak eta aurrekontua jasoko dituen Urteko programa operatibo bat prestatzeko prozesua.
	NORK	- Lantalde iraunkorrak - Berdintasun-taldea
	NOLA	Lantalde iraunkorrek, Berdintasun Sailarekin batera, Plan

¹ Tokiko Berdintasun Planak diseinatzeko, kudeatzeko eta balioesteko gidatik hartua. Berdinsarea. EUDEL. Emakunde 2008.

		Operatiboaren zirriborroa prestatu, eta Zuzendaritza Batzordeak hura egiaztatu beharko du. Maila teknikoan egiaztatu ondoren, Berdintasun Batzordeari aurkeztuko dio eta, horren oniritzia jaso eta gero, Udalbatzari bidaliko dio, hura ezagutu, onartu eta Udal Sail guztiei haren berri eman diezaien.
	NOIZ	Aurreko urteko urritik abendura bitartean, aurtengo ebaluazioa ere jaso ahal izateko.

2. JARRAIPENA	ZER	Programa operatiboaren aplikazio maila ezagutzeko eta zailtasunen eta/edo hura gainditzeko mekanismoen inguruan hausnartzeko prozesua.
	NORK	- Sustapenerako egitura teknikoa - Koordinaziorako egitura teknikoa
	NOLA	Sustapenerako egiturak koordinaziorako egitura teknikoa osatzen duten pertsonekin lan-bilerak egingo ditu, jarraipen-fitxen arabera, Programa operatiboaren garapenean zein maila globalago batean sor daitezkeen arazozen eta konponbideen inguruan eztabaidatzeko.
	NOIZ	Bi alditan: Urte bakoitzeko maiatzean eta urrian.

3. EBALUAZIOA	ZER	Ekintzei, aurrekontuari eta kronogramari dagokienez, aurreikusitako plana zein neurritan burutu den ezagutzeko prozesua.
	NORK	Sustapenerako egitura: - Koordinazio politikorako egitura - Koordinazio teknikorako egitura
	NOLA	Sustapenerako egiturak koordinazio teknikorako egitura osatzen duten pertsonekin lan-bilerak egingo ditu Programa operatiboaren helburuak lortu eta ekintzak burutu daitezten ezarritako emaitza-adierazleei eta prozesuari dagokien informazioa jasotzeko. Interesatutako organo guztiei aurkeztuko zaien txosten labur bat prestatuko da.
	NOIZ	Urte bakoitzeko abenduan.

6.

HELBURUAK ETA EKINTZAK

Atal honetan, Durangoko Udalaren Emakumeen eta Gizonen Arteko II. Berdintasun Planaren helburuak eta ekintzak zehazten dira. Horiek EAEko Emakumeen eta Gizonen Arteko VI. Berdintasun Planaren oinarri diren bi atal nagusiren arabera egituratuta daude: gobernantza hobetzeko neurriak eta berdintasun-gaietan esku hartzeko hiru ardatzak.

Gobernantza hobetzeko neurriak eta berdintasun-gaietan esku hartzeko hiru ardatzak hirugarren Plan honek indarrean iraungo duen urteetan zehar landuko diren lehenetsuneko gaiak dira, eta Berdintasun Politikek zehazturik daude. Gobernantza hobetzeko neurriak eta hiru ardatzak helburu eta ekintza jakin batzuetan gauzatzen dira. Helburu bakoitzerako plana indarrean dagoen epean garatzeko hainbat ekintza proposatu dira.

a. GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIAK

Generoko ikuspegiaren edo generoko *mainstreaming* delakoaren integrazioa, gaur egun nazioarte eta Europa mailan gomendatutako lan-estrategietako bat izateaz gain, euskal botere publikoak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-gaietan gidatu eta orientatu behar dituzten oinarri nagusietako bat da, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3.4. artikulua adierazten duen moduan:

“3.4. artikulua. Genero-ikuspegiaren integrazioa.

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

Lege honen ondorioetarako, honakoa da genero-ikuspegiaren integrazioa: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketara zehatzak txertatzea.”

Genero-ikuspegia administrazioaren jardueran integratzeak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzen laguntzen du, botere publikoen berdintasunaren aldeko konpromisoa sendotuz eta esku-hartze eraginkorrago eta bidezkoago bat ekarriz. Berdintasuna euskal administrazioeko maila eta esku-hartze guztietan sustatzeko, Emakumeen eta Gizonen arteko VI. Berdintasun Planak Gobernantzaren alorreko hamahiru neurrien multzo bat ezartzen du. Horiek, funtsean, otsailaren 18ko 4/2005 Legean adierazitako Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako eskakizunei erantzuten diete, oinarri orokorren zein haren artikuluetan jasotzen diren neurri ezberdinen bidez.

Durangoko Udalaren egiazko eskumenak eta ekintzarako gaitasunak eta gai honi dagokion diagnostikoan izandako emaitzak kontuan hartuta, II. Planak neurri horietako batzuen —zortzi, hain zuzen— garapena landuko du.

a. GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIAK<0}

G1 HELBURUA: BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA HANDITzea ETA HOBETzea						
EKINTZAK	Sail arduradunak	Arduradun teknikoak	ADIERAZLEAK	EGITEKO URTEA		
				2017	2018	2019
G1.1. II. Planari lotuta, plangintza, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema bat prestatzea.	-Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea	-Eginiko II. Planari lotuta, plangintza, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema bat prestatzea gutxienez.			
G1.2. Urteko programa operatibo bat prestatzea eta hor adieraztea zer helburu dituen, zer ekintza egin behar diren, zer baliabide dauden erabilgarri, zein diren arduradunak, adierazleak eta esperotako emaitzak.	-Zuzendaritza Batzordea -Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Lantalde iraunkorrak -Berdintasuneko taldea	-Gutxienez Planaren indarraldiko urte bakoitzean prestatutako programa operatibo bat.			
G1.3. II. Plana zenbateraino betetzen den etengabe zaintzeko sistema bat diseinatzea.	-Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Lantalde iraunkorrak -Berdintasuneko taldea	- Gutxienez datuak jasotzeko matrize bat diseinatuta izatea -Urtean, gauzatze mailari eta ebaluazioari lotutako txosten bat egina izatea gutxienez.			
G1.4. Lantalde iraunkorrak sortzea	-Alkatetza	-Berdintasuneko Zinegotzigoa -Zuzendaritza Batzordea	-Sortutako lantalde kopurua -Lantaldeetan parte hartzen duten udal-sailen kopurua. -Parte hartu duten emakumeen eta gizonen kopurua			
G1.5. Udaleko sail bakoitzean berdintasun-gaiez arduratuko den pertsona bat izendatzea.	-Zuzendaritza Batzordea -Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Udaleko sailtako arduradun teknikoak -Erakunde autonomoetako	-Arduradun bat izendatu duten udal-sail kopurua. -Izendatutako pertsona kopurua sexuaren eta erantzukizun mailaren arabera.			

		gerentzia			
G1.6. Berdintasun-gaietako prestakuntza espezifikoa eskaintzea lantalde iraunkorretako kideei, haien funtzioak bete ditzaten.	-Zuzendaritza Batzordea -Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea	- Udaleko langileen eskaintako prestakuntza kopurua eta mota.		
G.1.7. Plangintza, jarraipena eta ebaluazioa egiteko bilera-egutegi bat ezartzea lantalde iraunkorrekin	-Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Lantalde iraunkorrak -Berdintasuneko taldea	-Gutxienez 3 bilera eginak Planaren indarraldiko urte bakoitzean.		
G.1.8. Durangoko II. Berdintasun Plana udaleko langileen, ordezkari politikoen, udalerriko eragile sozialen eta oro har, herritarren artean zabaltzea.	-Alkatetza -Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea - Komunikazioaren arduraduna-gerentea erakunde autonomoetan	-Eginiko hedapen-ekintza kopurua. -Udalaren webgunean eginiko argitalpen kopurua		
G.1.9. Udalaren webgunean eta erakunde autonomoen udal hedabide digitaletan berdintasunari eskaintako espazioa aztertzea eta eguneratzea	-Alkatetza	-Berdintasuneko taldea -Komunikazioko arduraduna	-Herritarrek euskarri elektronikoan eskuragai dituzten dokumentu kopurua eta mota.		
G2 HELBURUA: BERDINTASUNAREN KOORDINAZIORAKO EGITURAK SORTZEA ETA INDARTZEA					
G2.1. Berdinsarea sarean modu aktiboan parte hartzea.	-Alkatetza - Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea	-Durangoko Udala partaide izandako bilera kopurua. -Durangoko Udala partaide aktibo duten ekimenen kopurua.		

G2.2. Protokoloari lotutako bileretan modu aktiboan parte hartzea	-Alkatetza - Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea -Udaltzaingoa	-Durangoko Udala partaide izandako bilera kopurua. -Durangoko Udala partaide aktibo duten ekimenen kopurua.			
G2.3. Berdinbidean-en lanerako ildoren batean modu aktiboan parte hartzea.	-Alkatetza - Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea -Lantalde iraunkorrak				
G2.4. Kontseiluan haien izenean eta udalerriko elkarteen izenean parte hartzen duten kideen kopurua handitzea.	Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea -Kontseilua -Immigrazioa eta adinekoak	-Berdintasun Kontseilua osatzen duten elkarteen kopurua -Berdintasun Kontseiluan modu aktiboan parte hartzen duten emakumeen kopurua			
G2.5. Udaleko batzorde guztiei Emakumeen Kontseiluaren zereginen berri ematea eta azaltzea Udalaren ekintza politiko orotarako aholkuak ematen dituela berdintasun-gaien inguruan.	-Berdintasuneko Zinegotzigoa -Berdintasun Batzordea	-Batzorde guztiak -Berdintasun Kontseilua -Berdintasuneko taldea	- Batzordeen % 100ek dakite Emakumeen Kontseiluak zer funtzio duen -Batzordeen % 50ek gutxienez Kontseilura jotzen dute egiten dituzten ekimenak kontrastatzeko.			
G3 HELBURUA: ESTATISTIKETAN ETA AZTERLANETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA						
G3.1. Udal ordenantza bat egitea sexuaren aldagaia Durangon egiten diren estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan sistematikoki txertatzeko.	-Alkatetza - Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea	-Gutxienez ordenantza bat prestatua eta onartua.			
G3.2. Udalerriko emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, baldintza, asmo eta beharren artean dauden aldeak hobeto ezagutzeko aukera emango duten adierazle berriak	- Berdintasuneko Zinegotzigoa	- Sail/Erakunde autonomo guztiak berdintasuneko taldearekin	-Ezarrirako adierazle berrien kopurua.			

ezartzea.		batera					
G.3.3. Eskuratutako datuak udalak esku hartzen duen esparruetan emakumeek eta gizonen dituzten egoera, baldintza, asmo eta beharrak ezagutzeko moduan ustiatzea.	-Alkatetza	-Sail erakunde autonomo guztiak	eta	- Datuak genero-ikuspegitik bereizita ustiatzen dituzten txostenen eta diagnostikoen kopurua.			
G.3.4. Sexuaren aldagaia txertatzea eta datuak genero-ikuspegitik aztertzea kanpo-kontratazioaren bidez egiten diren udal-azterketa eta estatistiketan.	-Alkatetza	-Sail erakunde autonomo guztiak	eta	-Sexuaren aldagaia txertatu eta datuak genero-ikuspegitik aztertzen dituzten enpresen kopurua. -Sexuaren aldagaia txertatu eta datuak genero-ikuspegitik aztertzen dituzten azterlanen kopurua.			
G4 HELBURUA: PRESTAKUNTZAKO JARDUERETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA							
G4.1. Diagnostiko bat egitea udaleko langileek emakumeen eta gizonen berdintasunari lotutako gaietan zer prestakuntza maila duten eta ardura politikoak dituzten pertsonen zenbaterainoko sentsibilitatea duten jakiteko.	-Alkatetza -Idazkaritza	-Idazkaritza -Berdintasuneko taldea		-Gutxienez autodiagnostikoko tresna bat prestakuntzari lotuta, eta udaleko langileei banatuta. -Gutxienez diagnostiko bat eginiko prestakuntzaren eta sentsibilizazioaren mailari buruz.			
G4.2. Diagnostikotik abiatuta, berdintasuneko prestakuntza-plan bat diseinatzea udaleko langileentzat, haien beharretara eta lanpostuetara egokituta.	-Idazkaritza	Idazkaritza -Berdintasuneko taldea		-Gutxienez Berdintasuneko Prestakuntza Plan bat.			
G.4.3. Udaleko langileei berdintasun-gaien inguruko prestakuntza espezifiko eskaintzea eta ematea, dituzten beharretara eta lanpostuetara egokituta.	-Idazkaritza	-Sail guztiak		-Emandako ikastaro kopurua -Ikastaroetako partaide kopurua sexuaren arabera.			
G.4.4 Politikako langile guztientzako berdintasun-politiketan sentsibilizatzeko ekintzak egitea.	-Alkatetza -Berdintasun Batzordea	-Berdintasuneko taldea - Batzorde guztiak		-Politikako langileei zuzenduta eginiko sentsibilizazio-ekintzen kopurua. -Berdintasun-politiken inguruko sentsibilizazio-ekintzetan parte hartzen duten kargu			

			politikodun pertsonen kopurua.			
G5 HELBURUA: BERDINTASUNARI LOTUTAKO EDUKIAK TXERTATZEA ENPLEGU PUBLIKOA ESKURATZEKO ETA ENPLEGU PUBLIKOAN MAILAZ IGOTZEKO HAUTAKETA PROZESUETAN						
G5.1. Udal-lanpostuak betetzeko hautaketa-prozesuetako gaitegietan emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari eta hori jarduera administratibora aplikatzeari lotutako edukiak sartzea.	-Alkatetza	-Giza Baliabideen Saila	-Gaitegietan emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari eta hori jarduera administratibora aplikatzeari lotutako edukiak txertatu dituzten hautaketa-prozesuen kopurua.			
G5.2. Hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonak horietan irizpide ez-diskriminatzaileak aplikatzearen inguruan gaitzea.	-Alkatetza	- Giza Baliabideen Saila	- Jasotako prestakuntza-saioen kopurua eta mota.			
G6 HELBURUA. HIZKERA EZ SEXISTA ETA/EDO KOMUNIKAZIOKO BESTE ELEMENTU BATZUK ERABILTZEA.						
G6.1. Udalaren dokumentu eta informazioetan hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzeko bidean eginiko urratsei eustea.	-Alkatetza -Sail guztiak	-Udaleko langile guztiak, politikariak eta teknikariak.	-Hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzen dituzten dokumentuen kopurua eta mota. -Gutxienez dokumentu bat hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzeko irizpideekin.			
G6.2. Udalean hasiberriak edo lanean hasten diren politikariak eta udaleko langileak hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzearen inguruan sentsibilizatzea eta trebatzea.	-Alkatetza	- Giza Baliabideen Saila - Sail/Zerbitzu/Era kunde autonomoetako arduradunak	-Sentsibilizaziorako eginiko ekintzen kopurua eta mota. -Prestakuntzarako eginiko ekintzen kopurua eta mota. -Partaide kopurua sexuaren arabera.			
G7 HELBURUA: AURREKONTUEN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA.						

G7.1. Udaleko sailentzako prestakuntzako ekintzak egitea aurrekontuak genero-ikuspegia txertatuta egiteari buruz.	-Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Udaleko sailtako arduradun teknikoak -Esku Hartzailtza	-Eginiko prestakuntza-ekintzen kopurua -Prestakuntzako ekintzetan parte hartutako Udaleko sail kopurua -Genero-ikuspegia txertatu duten sailtako aurrekontu kopurua.			
G8 HELBURUA: SEKTOREKAKO ETA ZEHARKAKO PLANETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA.						
G.8.1. Udaleko sailtan eta erakunde autonomoetan genero-ikuspegia zenbateraino txertatzen den jakitea.	-Alkatetza	-Berdintasuneko taldea -Sail eta erakunde autonomo guztiak	-Gutxienez autodiagnostikorako tresna bat diseinatuta eta ezarrita. -Gutxienez txosten diagnostiko bat egina izatea genero-ikuspegia zenbateraino txertatzen den jakiteko.			
G.8.2. Udaleko sail eta erakunde autonomo bakoitzarekin batera estrategia bat diseinatzea autodiagnostikoaren emaitzak aintzat hartuta, prozesu, politika eta plan guztietan genero-ikuspegia zeharkako bihurtzeko.	- Zuzendaritza Batzordea -Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea -Sail eta erakunde autonomo guztiak	-Eginiko tresnen kopurua eta mota. -Genero-ikuspegia zeharkako bihurtzeko estrategia bat diseinatu duten sail eta erakunde autonomoen kopurua.			
G.8.3. Koordinazio egonkorra eta eraginkorra ezartzea Berdintasun Sailaren eta beste sail eta erakunde autonomoen artean, genero-ikuspegia, eraginkortasunez, zeharkako bihurtzeko.	- Zuzendaritza Batzordea -Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea -Sail eta erakunde autonomo guztiak	- Sail eta erakunde autonomoetako langileen % 75ek, gutxienez, ezagutzen dute berdintasun saila eta modu aktiboan parte hartu dute genero-ikuspegia zeharkako bihurtzeko abian jarritako prozesuetan.			

b. BERDINTASUN GAIETAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK:

1. ARDATZA: BALIOEN ALDAKETA ETA EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

Balioen aldaketa, uste baitugu gaur egun ditugun balioen arabera onartzen jarraitzen dugula gizonek nagusitasuna dutela eta haien ekintzak garrantzitsuagoak direla. Beraz, aldatu egin nahi ditugu sexuen hierarkiari eusten dioten balioak; hau da emakumeak eta emakumetasunari lotutako guztia gutxiestea eta mendekotasun-egoeran jartzea; eta garatu egin nahi dugu emakumeen eta gizonen berdintasunaren balioa. Balio hori eskubidea izateaz gain, betebeharra ere bada gizakion aniztasuna aitortu eta ezberdintasunak errespetatzea. Hala, berdintasuna balioa izateko, gure subjektibitatean ezarri eta sinetsi egin behar dugu berdintasuna ez dela kontzesio bat, emakumeei dagokien eskubide bat baizik. Emakume bakoitza bere bizitzaren erdigunean jartzeko egin behar dugu lan (autonomia, autoestimua, banakako eta taldeko aitorpena). Eta gizonek haien burua emakumeen baliokidetzat hartzen ikasteko ere egin behar dugu lan, gizonak gainbaloratzea eta gizonen indarkeria eraitsiz.

Ahalduntzea "boterea irabaztea" da, indartzea, bai norbera, bai posizio sozial, ekonomiko eta politikoan. Politika publikoetan emakumeen ahalduntzea aipatzen dugunean, bi aldetatik ulertzen dugu ahalduntze hori:

- Nork bere ahalduntzea, nor bere mendekotasun-egoeraz jabetzeko prozesu pertsonala. Prozesu horretan, emakume bakoitzak bere eskubide, indargune eta interesen kontzientzia hartu eta autonomia eta ahal pertsonala sendotzen ditu, eragiteko eta erabakiak hartzeko gaitasuna gauzatzeko helburuarekin.
- Ahalduntze kolektiboa. Prozesu honetan, emakumeen interesak lotu egiten dira baliabide materialak eta sinbolikoak eta onurak eskuratzeko, erabiltzeko eta kontrolatzeko duten boterea handitzeko helburuarekin batetik, eta eragingarriago bihurtu eta erabakiak hartzen eta aldaketa sozialean parte hartzeko bestetik, eta hori guztia posizio kolektibo sendoago batetik egiteko.

Durangoko Udalak gauzak egiteko dituen eskumenak eta gaitasunak eta gai honetan eginiko diagnostikoaren emaitzak aintzat hartuta, II. Planak honako alderdi hauek landuko ditu 1. ARDATZari lotuta:

1. HELBURUA. BALIOEN ALDAKETA SUSTATZEA ETA HORRETARAKO, GENEROARI LOTUTAKO ESTEREOTIPOAK ETA PERTSONEI HAIEN SEXUAREN ARABERA ESLEITZEN ZAIZKIEN ROLAK DESAGERRARAZTEA						
EKINTZAK	Sail arduradunak	Arduradun teknikoak	ADIERAZLEAK	EGITEKO URTEA		
				2017	2018	2019
1.1.H. Lanerako mahai bat sortzea ikastetxeetako, gurasoen elkarteetako eta Berritzeguneko ordezkariekin, LH eta DBHn hezkidetzari lotutako gaietan sentsibilizazio eta prestakuntzari begirako ekintzak koordinatzeko.	-Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Kultura, hezkuntza eta euskarako arduradun teknikoak	-Gutxienez lanerako mahai bat sortuta. - Lanerako mahaiak bi bilera egiten ditu gutxienez urtean, hezkidetzari lotutako ekintzen plangintza eta ebaluazioa egiteko.			

		-Berdintasuneko taldea			
1.2.H. Nazioarteko egunen harira, sentsibilizazio-jarduerak antolatzea ikastetxeekin eta nerabe eta gazteekin lan egiten duten udalerriko pertsonekin koordinatuta.	-Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Hezkuntza eta gazteria arloko arduradun teknikoak -Berdintasuneko taldea -Erakunde autonomoak	-Gutxienez jarduera bat ikastetxe bakoitzean martxoaren 8aren eta azaroaren 25aren harira, Hezkuntza eta Kirol sailekin koordinatuta.		
1.3.H. Lonjetan, kalean eta gazteek harremanetarako eta biltzeko erabiltzen dituzten beste espazio batzuetan ere balioen aldaketa sustatzea.	- Gazteria eta Kirolen Saila	-Gazteria Saileko arduradun teknikoa	-Balioen aldaketa sustatzeko hartutako neurrien kopurua eta mota.		
1.4.H. Gizonen zuzendutako sentsibilizazio- eta prestakuntza-jarduerak egitea gizonen eredu tradizional zalantzan jartzea sustatzeko, bereziki gizon gazteei begira.	-Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Hezkuntza eta gazteria arloko arduradun teknikoak -Berdintasuneko taldea	-Gizon gazteei zuzenduta eginiko sentsibilizazio- eta prestakuntzako jardueren kopurua eta mota.		
1.3.H. Etorrinen elkarteetan balioen aldaketa sustatzea	-Gizarte ekintza eta Enplegua Zinegotzigoa	- Immigrazio Saila	-Balioen aldaketa sustatzeko hartutako neurrien kopurua eta mota.		
2. HELBURUA. GENEROAREN KONTZIENTZIA HARTZEA SUSTATZEA ETA EMAKUMEEK AUTONOMIA GARATZEA SUSTATZEA.					
2.1.H. Emakumeen espazioak sortzea Udaleko emakumezko langile eta ordezkari politikoen artean genero-kontzientzia hartzearen gaia	-Alkatetza -Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea	-Udaleko emakumezko langileek genero-kontzientzia hartzeko sortutako espazio bat gutxienez.		

lantzeko.						
2.2.H. Ordezkeri politiko emakumezkoen Basqueskolaren informazioa eta prestakuntza eskaintzea.	-Alkatetza	-Berdintasuneko taldea - Batzorde guztiak	-Bidalitako komunikazioen kopurua. -Jasotako prestakuntza-saioren kopurua eta mota			
2.3.H. Adinekoentzako programetan emakumeen autonomia garatzera zuzendutako jarduerak txertatzea.	-Gizarte ekintza eta Enplegua Zinegotzigoa	-Adinekoen Saila -Berdintasuneko taldea	-Adinekoentzako programetan emakumeen autonomia garatzera zuzendutako jardueren kopurua eta mota.			
2.4.H. Etorkinentzako programetan emakumeen autonomia garatzera zuzendutako jarduerak txertatzea.	-Gizarte ekintza eta Enplegua Zinegotzigoa	-Immigrazio Saila -Berdintasuneko taldea	-Etorkinentzako programetan emakumeen autonomia garatzera zuzendutako jardueren kopurua eta mota			
2.5.H. Partaidetzan oinarritutako laneko prozesuak garatzen dituzten Udaleko sailei tresnak ematea prozesu horietan emakumeen parte-hartzea handi dadin.	-Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea -Sail eta erakunde autonomo guztiak	-Diseinatutako tresnen kopurua eta mota			
2.6.H. Udalerriko emakumeen zuzendutako ahalduen programa (ikastaroak eta/edo tailerrak) bat prestatzea Andragunean	-Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea	-Andragunean emakumeen autonomia garatzera zuzendutako jardueren kopurua eta mota			
2.6.H. Andragunean generoari lotutako berdintasun-falten kontzientzia hartzeko eta emakume gazteen, 18-30 urte, autonomia sustatzeko jarduerak antolatzea.	-Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea	-18-30 urteko emakumeen autonomia garatzera zuzendutako jardueren kopurua eta mota			
3. HELBURUA. EMAKUMEEN ELKARTEEN MUGIMENDUA ETA EMAKUMEEK, ORO HAR, ELKARTEETAN PARTE HARTZEA SUSTATZEA						
3.1.H. Migratutako emakumeek emakumeen elkarteetan eta, oro har, elkarteetan parte hartzea sustatzeko jarduerak egitea genero-ikuspegitik abiatuta.	-Gizarte ekintza eta Enplegua Zinegotzigoa	-Immigrazio Saila -Berdintasuneko taldea	-Gutxienez emakumeen elkarte berri bat sortuta udalerrian. -Gisa honetako elkarteetan parte hartzen duten emakumeen kopurua % 40			

			handitzea.		
4. HELBURUA. ERABAKIAK HARTZEKO ETA ERAGITEKO GUNEETAN EMAKUMEEN SARBIDEA, PRESENTZIA ETA PARTE HARTZEA HANDITZEA.					
4.1. H. Udalerriko elkarteei berdintasun-gaietako aholkularitza eskaintzea elkarteetan eta horietako zuzendaritza-batzordeetan emakumeen sarbidea, presentzia eta parte-hartzea handitzeko.	-Gizarte ekintza eta Enplegua Zinegotzigoa -Gazteria eta Kirolen Saila	- Gazteria eta Kirolen Saila -Immigrazio Saila -Adinekoen Saila -Berdintasuneko taldea	-Udalerriko elkarte-mugimenduan, erabakiak hartzen diren postuetan, emakumeen presentzia % 20 handitzea.		

2. ARDATZA: ANTOLAKETA SOZIAL ERANTZUNKIDEA

Lanaren banaketa sexualak eta ekoizpena eta ugalketa tradizionalki sexu bati eta besteari, gizonei eta emakumeei hurrenez hurren, esleitu izanak gizarte-antolaera jakin bat sortu zuten eta hala sortzen jarraitzen dute orain ere. Hauek dira antolaera horren ezaugarriak: batetik, mantenua, ekoizpen-arloa, arlo publikoa, batez ere harreman, rol eta balio maskulinoak eta gizonenak dituen espazioa da eta, zaintza, ugalketa, arlo pribatua/etxekoa, aldiz, harreman, rol eta balio batez ere femeninoak eta emakumezkoenak dituen espazioa da.

Lan-merkatuan emakumeak sartu izanak eta horrek arlo pribatuan zein publikoan izan duen eraginak agerian utzi du eredu horrek alderdi formal, funtzional eta sinbolikotik kalte egiten diela emakumeei, gizonen mesedetan. Emakumeak arlo publikoan sartzea sustatzeko helburuarekin sortutako kontziliazio-neurri batzuek zera sustatzen jarraitzen dute, emakumeek uztartu behar izatea zaintza eta etxearen arduraren funtzio tradizionala batetik, eta ordaindutako lanaren eremuan duten funtzioak garrantzi handiagoa hartzea, bestetik. Azterketa horretatik, behar-beharrezkoa da erantzukidetasuna gizartean eta pertsonetan ondo barneratzea. Bestalde, ikusarazi egin behar da pertsonen oinarrizko beharrak asetzeko behar diren denbora eta lana beste modu batean banatu behar direla.

Ardatz honetan, **kontziliazioaz harago joan** eta berdintasunaren printzipio gisa **erantzukidetasuna** ezarri nahi dugu. Emakumeek zein gizonek arlo publikoan erantzukizunak hartzean datza eta bereziki nabarmentzen du gizonek etxeko eta zaintzen espazioan parte hartzea. Bada gehiago ere. Ardatz honetan, giltzarri estrategikoa ez da gizonen erantzukidetasuna bakarrik, baizik **erakundearena berarena** ere bai. Beraz, **erakundeen kultura ere aldatu** egin behar da, **kontziliazio erantzukidea errazago gauza** dadin.

1. HELBURUA. ERANTZUKIDETASUNA ETA ZAINZAREN ETIKA SUSTATZEA.						
EKINTZAK	Sail arduradunak	Arduradun teknikoak	ADIERAZLEAK	EGITEKO URTEA		
				2017	2018	2019
1.1. H. Erantzukidetasuna sustazeko programa bat abian jartzea Durangoko gizon-emakumeei zuzenduta.	-Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko Taldea -Sail guztietako arduradun teknikoak	-Gutxienez programa bat jarri da abian.			
1.2.H. Kontzilio erantzukidearen inguruko aldi baterako lantalde bat sortzea.	Alkatetza	- Pertsonala -Langileen ordezkariak	-Eginiko bileren kopurua			
1.3.H. Kontzilio Plan bat egitea Udaleko langileentzat.	Idazkaritza	- Kontzilio erantzukidearen inguruko aldi baterako lantaldea	- Gutxienez Kontzilio Plan bat egina.			
1.4.H. Udalak programatutako jardueren ordutegiak aztertzea, kontzilio erantzukidea errazago egin ahal izateko	Sail guztiak	-Berdintasun Saila -Sail guztietako arduradun teknikoak	-Aztertutako jardueren kopurua eta mota.			
1.5.H. Udalak eskaintzen dituen jardueretan haurtzaindegi-zerbitzua eskaintzea horretarako eskaera badago, kontzilio erantzukidea sustatze aldera.	Sail guztiak	-Berdintasuneko Zinegotzigoa -Sail guztietako arduradun teknikoak	-Eskainiko haurtzaindegi-zerbitzuen kopurua, jardueraka.			

3. ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA

Genero arloko berdintasun-faltaren eta diskriminazioaren adierazpenik larrienetako bat den emakumeen aurkako indarkeriaren gaitzespena gero eta esplizituagoa da erakunde publikoetan eta pribatutan, erakundeetan eta mugimendu zibilaren eta herritar multzoaren zati batean.

“Emakumeen aurkako indarkeria da emakumeen aurka, emakume izate hutsagatik, egiten den indarkeria-modu oro. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunik gabeko botere-harremanak eusten dioten berdintasunik gabeko gizartea dute testuinguru. Testuinguru horretan, emakumeen aurkako indarkeriak ez du gizonek emakumeen gainean duten boterea eta kontrola berresteko funtzio instrumentala bakarrik, badu funtzio sinbolikoa ere, eta funtzio horren bidez, emakume guztiei jakinarazten zaie haiek ere biktima izan daitezkeela sistema patriarkalaren logika hausten badute.”

Emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko helburuarekin esku hartzeko, aldatu egin behar dira errealitate honen hedaduraren eta larritasunaren oinarrian dauden balio sozialak. Horregatik, uztartu egin behar dira esku-hartzearen arloko lana eta horren euskarri diren balio sozialen eraldatzea. Bi ildo horiek osatzen dituzte VI. Planean proposatutako esku-hartzeen oinarri diren bi programak: sentsibilizazioa eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa eta indarkeria horren biktimak detektatzea eta haiei arreta osoa eskaintzea. Diagnostikoak emandako emaitzetan oinarrituta eta kontuan hartuta genero-indarkeriaren biktimentzako arreta osoari dagokion zatia Mankomunitatearen eskumenekoa dela, Durangok, II. Plan honetan, sentsibilizazio eta prebentzio arlora bideratuko ditu emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko ahaleginak.

1. HELBURUA. INDARKERIARIK GABEKO JOKABIDEEN EREDUAK GARATZEA SUSTATZEA.						
EKINTZAK	Sail arduradunak	Arduradun teknikoak	ADIERAZLEAK	EGITEKO URTEA		
				2017	2018	2019
1.1.H. Esku-hartzearen edozein sailetan, udal-kanpainak kontrolatzea pertsonak, sexuaren arabera, besteen gaintik edo azpitik, edota objektu sexual huts gisa jartzen dituzten irudi eta eduki mediatikoak kentzeko. Indarkeria eta, zehazki emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, hutsaldu edo horretara bultzatzen dutenak dutenak ere kentzea da helburua.	-Alkatetza - Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea - Sail eta erakunde autonomo guztietako arduradun teknikoak	- Aztertutako kanpainen kopurua eta mota esku-hartze arloaren arabera.			
1.2.H. Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruan sentsibilizatzeko jarduerak egitea, batez ere Udaleko langile guztiei zuzenduta.	- Alkatetza - Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea - Sail eta erakunde autonomo guztiak	-Sentsibilizaziorako eginiko jardueren kopurua eta mota.			
1.3.H. Jazarpen sexuala eta sexuagatiko jazarpena gertatzen denerako jarduerak egitea udaltzaingoko langileentzat.	-Alkatetza	- Pertsonala -Langileen ordezkariak	-Gutxienez protokolo bat egin da			
1.4.H. Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzearen eta horren biktimei arreta eskaintzearen inguruko prestakuntza-jarduerak egitea udaltzaingoko langileentzat.	-Udaltzaingoa	-Berdintasuneko taldea	-Prestakuntzako jardueren kopurua eta mota.			
1.4.H. Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzearen inguruko prestakuntza-jarduerak egitea udalerriko nerabeekin eta gazteekin lan egiten duten langileentzat.	- Gazteria eta Kirolen Zinegotzigoa eta erakunde autonomoak	-Berdintasuneko taldea -Gazteria, Kirola eta Hezkuntzako arduradun	-Prestakuntzako jardueren kopurua eta mota.			

		teknikoak			
1.5.H. Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko jarduerak egitea nerabeei eta gazteei zuzenduta.	- Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea -Gazteria Saileko arduradun teknikoak	-Prestakuntzako jardueren kopurua eta mota.		
1.6.H. Sentsibilizazio-kanpaina bat egitea udalerriko jaietako eraso sexistei buruz.	-Gazteria eta Kirolen Zinegotzigoa eta Kultura, Hezkuntza eta Euskarako Zinegotzigoa - Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea -Gazteria eta Kultura Sailetako arduradun teknikoak -Udaltzaingoko arduraduna -Jai Batzordeak	-Gutxienez, kanpaina bat sortuta. -Jaietako eraso sexisten aurkako kanpainaren inguruko jardueren kopurua eta mota.		
1.6. H. Kanpainak hedatzeko helburuarekin, eragile sozialekin (Euskotren, Bizkaibus, etab.) itunak sortu eta sendotzea.	- Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea	-Itunen kopurua eta mota		
1.7.H. Emakumeen aurkako indarkeriaren adierazpideen eta horiek berdintasun-faltarekin duten harremanaren inguruan sentsibilizatorako eta salaketarako jarduerak egitea, bereziki indarkeriaren modu sotil eta ikusgarritasun txikienekoen (mikroindarkeriak) inguruan, herritar guztiei zuzenduta.	- Berdintasuneko Zinegotzigoa	-Berdintasuneko taldea -Gazteria eta Kultura Sailetako arduradun teknikoak -Udaltzaingoko arduraduna -Jai Batzordeak	Jardueren kopurua eta mota.		

7. EBALUAZIOA

“Berdintasun Plan bat ezartzeko prozesu orotan saihestu ezinezkoak diren fase hauetan erabaki behar litzateke Plana nola koordinatzeko asmoa dagoen eta plana prestatu osteko jarraipena eta emaitzen ebaluazioa ere nola egingo diren. Emaitzei zein prozesuei egin behar zaie erreferentzia eta ez da unean uneko lan gisa planteatu behar, etengabeko jarraipen gisa baizik. Beharrezkoa da, beraz, programaren fase bakoitzerako adierazle jakinak prestatzea, kontuan hartuta kalitateari eta zorrotasunari dagozkion parametroak bete behar dituztela eginiko esku-hartze bakoitzaren eraginkortasun maila zein den neurtu eta zehaztu ahal izateko. Ebaluazioa egiteko erabiliko den sistema programaren beste tresna bat izango da, genero-ikuspegia sustatzeko, aurrera eginiko urratsak neurtzeko, prozesuan egin beharreko hobekuntzak identifikatzeko eta eragileek, baloratzeko, egiten ari diren guztia sistematizatzen”.

Lehen aipatutakoa kontuan hartuta, II. Plan honen ebaluazioak 3 ebaluazio maila izango ditu:

BETETZE MAILAREN EBALUAZIOA	Eginiko ekintzak	Etenik gabea
EMAITZEN EBALUAZIOA	Betetako helburu operatiboak	Urtean behin
INPAKTUAREN EBALUAZIOA	Lortutako helburu estrategikoak	Lau urtean behin

1. Betetze mailaren ebaluazioa:

II. Planaren urteko programa bakoitzean zer zati eta zer ekintzaren bidez lantzen den baloratuko da. Berdintasun Sailak emandako tresnak erabiliko dira.

Horrez gain, II. Plana ezartzeko aldia amaitzean, amaierako txosten bat prestatuko da planaren betetze mailaren ebaluazioari buruz.

2. Emaitzen ebaluazioa:

Helburu operatiboak zenbateraino bete diren baloratuko dira aurrez ezarritako adierazleak aintzat hartuta. Ebaluazio hori urtean behin egingo da.

3. Inpaktuaren ebaluazioa:

Berdintasunerako II. Planak dituen eraginak aztertuko ditu, bai esperotakoak, bai espero gabeak. Bi galdera erantzungo ditu: Nola aldatu da berdintasun-planaren hartzaile diren taldeen egoera? Nola aldatu da emakumeen eta gizonen arteko berdintasun gabeko egoera diagnostikoak hobetu beharrekotzat identifikatutako arloetan? Jaso al dute eraginik esku-hartzerik zuzendu ez zaien beste taldeek?

Urteko Programa bakoitzarekin batera jarraipena eta ebaluazioa egiteko prozesu espezifikoa bat diseinatuko da aldi bakoitzean. Eta ezarritako adierazleetan oinarrituta (betiere Sailerako ildoei jarraituz) datu-bilketa bat ere planteatuko da eta datu horiek inplikaturako pertsonen azterzea ere planteatuko da.

KONTUAN HARTUKO DIRA, HALABER, BERDINTASUNEN PLAN EDO PROGRAMA BATEN EBALUAZIO PROZESUA EGITEKO EMAKUNDEK GOMENDATZEN DITUEN IRIZPIDEAK ERE. HONAKO HAUEK DIRA IRIZPIDE HORIEK:

- Gauzatzearen erantzukizun politikoa zein teknikoa duten pertsonak proiektuaren hasierako faseetatik ebaluazioraino inplikatzeko sustatzea.
- Laneko tresnak eta esku hartzen duten zuzendaritza eta enpresa publiko guztien koordinazioa dinamizatzea; izan ere, funtsezkoa da ebaluazioa autoerreferentziazkoa bakarrik ez izatea, baizik partaide guztiek elkarrekin eginiko lana izatea.
- Barneko komunikaziorako sistemak eta ebaluazioan inplikaturako pertsonen arteko harreman-fluxuak sustatzea ebaluazioan, hala, elkarrekin lan egin eta elkarri informazioa errazago emateko.
- Parte-hartzeko prozesuak diseinatzea, erabiltzaileen eta Plana ezartzearekin lotura izan duten beste pertsona batzuen balorazioa ere ebaluazioan sartzeko.
- Programa ebaluatu ondoren, ebaluazioaren emaitzak jakinaraztea komeni da barneko eta kanpoko komunikazio-prozesuen bidez, eta lorpenak nahiz hobetu beharreko alderdiak erakutsiko dituen irudi orekatua eskaintzen saiatu behar da.
- Ebaluazioaren emaitzak hurrengo Programaren plangintza hobetzeko eta beste Programa bat abian jartzeko erabiltzea, hala, berdintasun-politikek lortutako emaitzak hobetzeko.

8.

AURREKONTUA

Udalaren aurrekontua

Berdintasuneko Sailak kontu-sail bat izaten du urtero aurrekontuan. Honako hau izango du 2017koa:

Diru-laguntzak

Berdintasuneko Sailak diru-laguntzak eskatuko dizkie zenbait erakunderi Planeko ekintza batzuk ezartzeko; hala nola Emakunderi, Bizkaiko Foru Aldundiari eta Eusko Jaurlaritzari.