

UDAL BATZARRAK
ONARTUA

2016 EKU: 13

APROBADO
POR EL PLENO MUNICIPAL

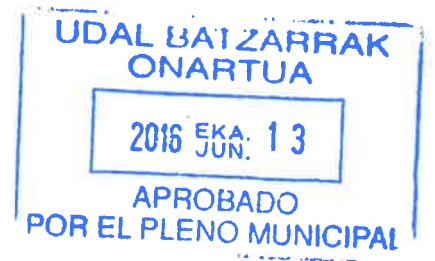
IV BERDINTASUN PLANA EIBARKO UDALA 2016-2019





AURKIBIDEA

SARRERA	3. orr
LEGE ESPARRUA	3. orr
PRINTZIPIO GIDARIAK.....	7. orr
EGITURAK	10. orr
METODOLOGIA	12. orr
III. PLANAREN EBALUAZIOAREN EMAITZA NAGUSIAK	13. orr
IV. BERDINTASUN PLANA: EGITURA ETA JARRAIBIDEAK.....	17. orr
PLANA BULTZATZEKO ETA KOORDINATZEKO EGITURAK.....	35. orr
EBALUAZIOA.....	38. orr



SARRERA

2010. urtean Eibarko Udaleko Berdintasun Zerbitzuaren ekimenarekin, Eibarren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana landu zen, 2011ko apirilean onartu zen eta bere iraunaldia 4 urtetakoa izan zen.

Plan honek, berdintasunari dagokionez udalaren ibilbideari eta konpromisoari jarraipena ematen zion; horretarako bost jarduera arlo ezarri ziren: Tokiko Administrazioa, Kultura, Gizarte Partaidetza, Euskara eta Hezkuntza Sailak, Jarduera Ekonomikoa, Gizarte Zerbitzuak eta Hiri-plangintza.

2015. urtean, Planaren iraunaldia amaituta, Eibarko Udala erronka berri baten aurrean aurkitzen da: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana ebaluatu, planteatutako ekintzen betetze maila, hiritarrengan izan duen eragina eta Eibarren berdintasunerantz egin beharreko lanaren etorkizunerako proposatu behar diren hobekuntzak ezagutzeko.

Honela, dokumentu honen bidez 2016an martxan jarriko den eta 4 urteko iraunaldia edukiko duen laugarren berdintasun plana aurkezten da: hirugarren planetik lortutako emaitzetan, eta hiritarren parte-hartzean eta engeiatutako gainontzeko eragileetan oinarrituta egin den plan bat.

LEGE-ESPARRUA

Azken urteetan, hainbat lege eta arau juridiko argitaratu dira, bai nazioarte mailan, baita Estatu mailan edo Autonomi Erkidego mailan ere. Lege hauen guztien helburua, emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuneko eskubidearen aitortzea, eta horren aldeko urratsen nondik norakoa zehaztea da. Hala, esan genezake lege esparru zabal baten estalpean kokatzen dela honako plan hau.

Jarraian zehazten direnak lirateke lege-arloan berdintasun politiken gainean gaur egun dauzkagun baliabide legal garrantzitsuenak.

2/2016 LEGEA, apirilaren 7koa, Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa.

IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakume eta gizonen arteko berdintasun eraginkorraren ingurukoa

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakume eta gizonen arteko Berdintasunaren ingurukoa

EAEko emakume eta gizonen berdintasunerako VI. plana

Gipuzkoako Foru Aldundiko Berdintasunerako II. Foru Plana (2012-2020)

1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero Indarkeriaren aurkako babes neurri osoen gainekoa

2/2016 LEGEA, apirilaren 7koa, Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa.

17. artikuluan adierazten denez, Lege honetan eta aplikatu beharreko legerian xedatutakoaren esparruan, udalerriek honako esparru material hauetan erabili ahal izango dituzte eskumen propioak: Kirola, kultura, Gizarte-Zerbitzuak, Ingurumena, Hirigintza, Euskera.....

Hala, testuinguru honi jarraiki, 27. Atalean Tokiko Administrazioaren inguruko aipamena oso argia da eta udalek Genero-berdintasunaren eta ekitatea sustatzearen arloko politikak antolatzea eta kudeatzeko legez duten ahalmena aditzera ematen du.

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunaren ingurukoa.

Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak dioenez, berdintasuna printzipio unibertsala da, giza eskubideen gaineko hainbat nazioarteko testutan aitortua dena. Legearen xedea da tratu- eta aukera- berdintasunaren eskubidea eraginkor egitea emakumeen eta gizonen artean, batez ere, bereizkeria ezabatuz, emakumearen inguruabarrak eta egoera gorabehera, bizitzako edozein esparrutan, eta, bereziki, politika-, lan-ekonomia-, gizarte-, nahiz kultura esparruetan eta esparru zibilean, Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikulua garatuz, gizarte demokratikoago, zuzenago eta solidarioagoa lortzeko.

IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

Ondorio horietarako, legeak botere publikoen jardute printzipioak ezarri ditu, pertsona fisiko eta juridikoen eskubide eta eginbeharrak arautu ditu, azken horiek publikoak edo pribatuak diren kontuan hartu gabe, eta sektore publiko eta pribatuetan sexuan oinarritutako bereizkeria era guztiak ezabatu eta zuzentzeko neurriak jaso.

Lege bereko **21.2 artikuluan** aipatzen denez, *“toki erakundeek berdintasun eskubidea barneratuko dute euren eskumenak gauzatzean eta horretarako, elkarlanean arituko dira gainerako administrazio publikoekin”*.

4/2005 Legea, Otsailaren 18koa, Emakumeen eta gizonen berdintasunaren ingurukoa

4/2005 legean, Euskal Autonomi Erkidegoko administrazio-maila bakoitzean ezarri beharreko emakume eta gizonen berdintasun-arloko eginkizunak ebazten dira, administrazioaren maila guztietan berdintasun printzipioa txertatzeko asmoz, eta berdintasun politika eraginkorrak sustatu asmoz. Eginkizun hauen ezarpena, hainbat arauen kompetentziak garatzen dator. Hala nola, autonomia-estatutuko 10.39 artikulua, Lurralde Historikoen Legearen 2), 6) eta 7) artikulua, Espainiar konstituzioko 9.2 artikulua eta Europar batasuneko hitzarmenaren 3.02 artikulua. Emakume eta gizonen arteko berdintasunerako legeak, honako eginkizunak ezartzen dizkie tokiko administrazioei, legearen **7. Artikuluan**:

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, Jaurlaritzaren 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 gizonen 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.*

IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

g) Toki-araudia nolako 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 oinarrizko gizarte-eskubideetarako sarbidea bermatzeko zuzendurik dauden programa eta zerbitzuei buruz ere.

i) 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.

j) 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.

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 dakioken beste edozein eginkizun betetzea.

EAEko Emakume eta gizonen berdintasunerako VI. Plana

EAEko emakume eta gizonen berdintasunerako VI. Planak euskal erakunde publikoek emakume eta gizonen arteko berdintasun kontuetan sustatu behar dituzten lan-ildoak ezartzen ditu, benetako berdintasunean aurreratzea lortzeko helburuari jarraituz, arlo ekonomikoan, kulturean, gizarte-bizitzan eta bizitza politikoaren esparru guztietan.

Plan honek bi zutabe nagusi biltzen ditu: alde batetik Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasun- gobernantza hobetzeko neurriak, eta bestetik hiru ardatzen baitan egituraturatuko programa multzoa.

Honakoak lirateke aipaturiko **hiru ardatzak** eta bakoitzaren baitan proposaturiko programak:

I. Ardatza: Balioak aldatzea eta emakumeak ahalduntzea

1. Programa: Balioak aldatzea



IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

2. Programa: Ahalduntze pertsonala laguntzea

3. Programa: Ahalduntze kolektiboa laguntzea

4. Programa: Ahalduntze soziala eta politikoa laguntzea

II. Ardatza: Antolakuntza erantzunkidea

5. Programa: Erantzunkidetasuna eta denboraren erabilera berriak

6. Programa: Kontziliazio erantzunkidea

III. Ardatza: Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea

7. Programa: Sentsibilizazioa eta prebentzioa

8. Programa: Detekzioa eta arretoa

1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Neurri integralen ingurukoa.

Botere publikoek eta administrazio maila ezberdinek jarraitu beharreko neurriak eta babes sistemak ezartzen ditu 1/2004 legeak.

1. artikulua. Legearen xedea.

1. Lege honen xedea da indarkeriaren kontra egitea, indarkeria emakumeen aurka erabiltzen dutenean horien ezkontide direnek edo izan direnek, edo horiekin antzeko maitasun-harremanak dituztenek edo izan dituztenek, nahiz eta elkarbizitzarik ez izan, bereizkeriaren, desberdintasun egoeraren eta gizonek emakumeei ezartzen dizkieten botere-harremanen agerpen gisa.

2. Lege honen bidez babes-neurri osoak ezarri dira, eta neurri horien helburua da halako indarkeria prebenitu, zehatu eta ezabatzea, eta indarkeria horren biktimei babesa ematea.

3. Lege honek aipatu genero-indarkeriatzat ulertzen da indarkeriazko egintza oro, fisikoa nahiz psikologikoa, baita sexu-askatasunaren aurkako erasoak, mehatxuak, derrigortzeak edo nahierara askatasunaz gabetzea ere.



PRINTZIPIO GIDARIAK



Konpromisoa eta inplikazioa

Plana aurrera eramateko, ezinbestekoa da Eibarko Udalak konpromiso irmoa mantentzea. Hala, plana udalaren funtzionamenduan txertatu, hedapenean lagundu eta jarraipena eta ebaluazioak burutzeko, udaleko esparru guztiek eta agente guztiek, dagokien mailan eta eran lan egitea behar-beharrezkoa da.

Parte-hartzea

Azken urteetan udala eta hiriaren arteko gertutasuna lantzeko ahaleaginean aurrerapausoak eman dira Eibarren. Bide horretatik jarraituz, berdintasun plan hau aurrera eramateko ere, hiritarren gertutasuna eta parte-hartzea ezinbestekoa da. Izan ere, nekez burutu daiteke hiriarentzako plan bat, hiria bera kontuan hartu gabe, eta hiria bera inplikatu gabe.

Hiriko norbanakoen eta elkarte edo erakundeen parte hartzeaz gain, udaleko teknikari eta politikariena ere ezinbestekoa da.

Egokitasuna

Eibarko III. planaren ebaluazio ekarpenei jarraiki, egokitasuna printzipio gidari garrantzitsu bezala ezarri da. Plana hiriaren errealitatera egokitu beharko litzateke, hiriko egoera espezifikoari jarraituz, hiriko elkarten eta gizarte eragileen egoera aintzat hartuz, eta dauden baliabideei egokitua.

Aniztasuna

Eibar hiri anitza da. Sexu, jatorri, genero, kultura, erlijio, maila ekonomiko, adin edo bizitza eredu anitzak dituzten hiritarrez osatzen den hiria da. Hau izango da berdintasun plan honen abiapuntuetariko bat, eta gorago aipatzen genuen egokitasun horren ardatzetariko bat; hiritar guztien errealitatera egokituko den plana sortzea, eta irizpide bera jarraitzea plana kudeatzerakoan ere.

IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

Baliabideen egokitasuna

Plan bat ezin da aurrera eraman, horretarako beharrezko dituen baliabideak esleitzen ez bazaizkio. Era berean, planak berak kontuan izan beharko ditu hiriak eskaintzen dituen baliabideak zeintzuk diren. Hala, horien inguruko analisia eginda, baliabide horiek egonkortu eta berauei etekin handiena ateratzera joango gara, arlo guztien inplikazioa eta hauen arteko koordinazioa eta lankidetzaz sustatuz.

Erreferentzia diren dokumentu eta ildoetara egokitzea

Indarrean dauden legetara eta berdintasun plan autonomiko eta foraletara egokitzea: EAEko emakume eta gizonen berdintasunerako VI. Plana, Gipuzkoako Foru Aldundiko Berdintasunerako II. Foru Plana (2012-2020), EAEko berdintasun legea (4/2005 legea), estatu mailako legeak eta nazioarteko hitzarmenak, besteak beste.



EGITURAK

Ebaluazio prozesuan zehar parte hartu zuten egiturak:



1.1. Talde eragilea

Berdintasun teknikariak, berdintasun zerbitzuko ardura duen zinegotziak eta laguntza teknika osaturiko taldea, zeinak prozesua diseinatu, koordinatu eta dinamizatuko duten.

Funtzioak:

- Informazioaren bilaketa
- Prozesuaren koordinazioa eta dinamizazioa
- Erabakiak hartzea
- Eraitzen sozializazioa

1.2. Arlo ezberdinetako teknikariak.

Planaren eragina izan duten arlo ezberdinetako ordezkariak egon ziren talde honetan.

Funtzioak:

- Planaren zirriborroa kontrastatzea

IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

- Hobekuntza proposamenak egitea, IV. Planean barne hartuko diren eta bideragarriak izango diren planteamenduekin.

1.3. Hiriko emakume elkarten parte-hartzea

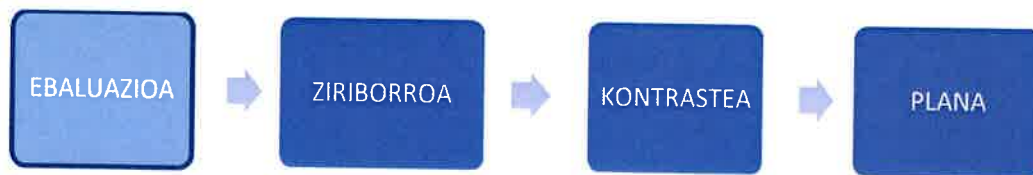
Funtzioak:

- Datuak eta ideiak luzatzea prozesu guztian zehar
- Hiriko errealitateari egokituriko proposamenak bultzatzea
- Planaren zirriborroa kontrastatzea





METODOLOGIA



Eibarko Berdintasunerako III. Planaren ebaluazioa

2015 urtean, exekuziorako ezarritako denbora markoa beteta, Eibarko emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. planaren (2011-2014) ebaluazio faseari ekitea erabaki zen. Ebaluazio prozesu parte-hartzaile honen bidez, abian jarritako jarduera tresnek nola funtzionatu duten aztertu eta Eibarko emakumeen eta gizonen arteko III. Berdintasun planaren oinarria finkatzea zen helburua. Aurrerago zehaztasun handiagoz azaltzen den analisi honek, planak izandako jarraipena eta emandako emaitzak aztertzeaz gain, egoeraren inguruko hurbilpen txiki bat egin eta IV. Plan honetarako kontuan hartu beharreko hobekuntzen proposamena ematen du.

IV. Planaren zirriborroa kontrastea

Zirriborroa oinarri harturik, udal teknikari, emakume elkarte eta Emakunderekin, kontrastatu zen. Hala, zuzenketa eta hobekuntza proposamenak jaso ahal izan ziren.

Eibarko IV. Berdintasun Planaren eraketa

Aurreko fasean zehar jasotako ekarpen eta iradokizunak bildu ostean, aldaketak erantsi eta hala, dokumentu definitibo bat eratu ahal izan zen.



III. PLANAREN EBALUAZIOAREN EMAITZA NAGUSIAK

2011 urtetik 2014 urtera arteko indarraldia izan duen Eibarko III. Berdintasun Planak eman ditu fruituak bai udal barnean baita udaletik kanpo ere, eta hala frogatu ahal izan da haren gaineko ebaluazioan. Anbizio handiko proiektu honen barruan egin diren lanketen gaineko ebaluazioa egin ondoren, honakoak dira azalduko emaitza nagusiak :

1. EIBARKO UDALARI DAGOZKION ONDORIOAK

III. Berdintasun Planaren ezagutzari eta berau betetzeari dagokionez, udaleko sail ezberdinak aztertzerakoan ezjakintasun maila handi bat azaltzen da, baita bertan bildutako ekintzak gehienak bete dituzten eta bete ez dituzten sailen artean desoreka bat ere. Berdintasunaren arloan zeharkakotasun falta Berdintasun Planaren ezarpena izugarri oztopatzen duen elementu erabakigarri bat dela baieztatu daiteke.

Noizbehinka, “zeharkakotasun” kontzeptua teorian onartzen dela baina ez dela praktikara eramaten dirudi. Berdintasun teknikariaren eginkizunen artean zalantzak argitzea, egiaztatzea edo sailtako teknikariari tresnak ematea dago, baina honek, saileko lanean genero perspektiba sartzearen konpromisoa hartu behar du eta ardura bereganatu behar du. Kasu batzuetan gai hau ez dago argi, eta Berdintasun Zerbitzuak berdintasunarekin erlazionatuta dauden zeregin guztiak bere gain hartu behar dituela auresuposatzen da.

Gainera, udaleko berdintasun politiken garapena ezin da soilik teknikariaren esku geratu, indarrean den berdintasun planeko ekintzak gauzatzea posible egiten duen konpromiso politiko egonkor bat exijitzen baitu.

Udal sailtako zuzendaritza ezberdinekin eta teknikariekin elkarrizketak egin ondoren, udalean euskararen ezarpenarekin gauzatutakoa jarraitu beharreko eredu bat izan beharko litzatekeela ikusten da. Euskara Sail independente bat egoteak zeharkakotasuna eta **Euskararen Sustapenerako Ekintza Planaren** betetzea errazten du.

Sail batzuek ez dituztela ardatz estrategiko guztiei dagozkien ekintzak lantzen ikusten da, eta hau da teknikariek berdintasun planean planteatzen diren erronken ikuspegi orokor bat ez izatearen arrazoietariko bat.

IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

Honela, Berdintasunaren aldeko Gobernantza EAEn Emakume eta Gizonen Berdintasunerako azken Planetan jasotzen da, ez ardatz baten moduan, garrantzi berezi bat ematen zaion sarrerako atal baten moduan baizik. Hau, planteatzen diren neurriak instituzioen lanean genero perspektibaren eransketarako oinarria osatzen dutelako gertatzen da, baina gainera, derrigorrez betetzekoak dira Emakume eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeagatik behin betiko eskaerei erantzuten dielako, bai bere oinarri orokorretan bai bere artikuluen neurri ezberdinetan.

Beste alde batetik, Emakumeen Aurkako Indarkeriaren ardatzean edo Gizarte Antolaketa Erantzunkidean inplikaturik ez dauden sailak egoteak, hurrengo berdintasun planaren metodologiaren planteamendua agian zalantzan jarri behar izatea dakar.

Berdintasun Zerbitzuaren eta III. Berdintasun Planean inplikaturik gainontzeko sailen arteko komunikazioa desberdina dela ikusten da. Halaber, komunikazio hori ematen denean ere, ez da era arin eta egonkor batean egiten. Formatu ezberdinetan saiatu izan arren, sailletako eta departamentuetako arduradunekin koordinazio marko egonkor bat planteatzeko orduan zailtasunak daude.

Emakume eta Gizonen Berdintasun arloan tresna oso garrantzitsu bat sexuaren arabera bereizitako datuak biltzea da. Egindako ebaluazioaren arabera, aipaturikoa tresna ez da sail eta departamentu ezberdinetan erabiltzen. Beste alde batetik, sexuaren arabera bereizitako datuak biltzen diren kasu gehienetan, ez da jakiten gerora nola erabili, ezta beraietatik zelako ondorioak atera daitezkeen ere, emakumeen eta gizonen egoerak berdintasunezkoak ez diren errealitateetan eragina izaten saiatzeko.

Sail batzuetatik beste batzuetara ere sentsibilizazio maila oso ezberdina da, eta baita sail bakoitzaren barruan ere, teknikari batzuek bere lanean genero perspektiba integratzeko orduan baliabide falta onartzen dutela eta horretarako formakuntza egin beharko lukeela uste duela, eta beste parte batek, berriz, formakuntza izatea baieztatzen duela eta behar hau ez duela nabaritzen adierazten baita.

Genero kontuei buruzko ezagutza gaiaren arabera aldatzen da. Orokorrean teknikariek badakite hizkuntzaren erabilpen ez sexista nola egin, baina, ez nola sartu genero perspektiba bere sailean edo plan estrategiko espezifiko batean. Teknikariek eskura duten prestakuntza-eskaera pertsonako hiru ikastarotara mugatzeak, pertsona gehienek beraien lanarekin zuzenean lotutako ikastaroak hautatzea, eta ez beste gai batzuekin lotutakoak, berdintasuna izan daitezkeen bezala, dakar.

IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

2. EMAKUME ELKARTEEN ONDORIOAK



Emakume elkarte ezberdinen eta banakako bezala emakumeen ordezkariekin egindako kontraste bileraren ostean, emakume hauek premiazko zatit dituzten behar zehatzat identifikatu genituen.

Alde batetik, Andretxea eta dinamizatzaile bat edukitzea modu positiboan baloratzen dute. Hala ere, espazio fisikoari dagokionez, ez dela irisgarria eta erabiltzen duten elkarte kopuruarentzat txiki geratzen dela azpimarratzen dute. Elkarreetako kontu pribatuak ere landu ahal izateko erabilera anitzeko leku bat behar dela uste dute, gehienbat arazoak dituzten eta intimitatea behar duten emakumeei laguntza ematen dienen kasuan. Dauzkaten baliabideak urriak dira, eta zentroaren kokapena ere ez zaie egokia iruditzen. Beste alde batetik, dinamizatzailearen dedikazio orduak gutxiegi direla iruditzen zitzaien, eta eskaera hori kontuan harturik, 2015. urtearen amaieran, lanaldi osorako dinamizatzaile bat kontratatu zen Andretxearen arreta ordutegia horrela luzatuz.

Ahalduntze Eskolari dagokionez, oso modu positiboan baloratzen dute. Azpimarratzen duten bakarra, beraien jardura zabaltzeko aurrekontu handiago bat egon beharko litzatekeela da, zeren gaur egun erabiltzen diren liburuxkak oso eskasak baitira.

Beste alde batetik, Eibarko Udalarekin dagoen komunikazioari dagokionez, Berdintasun teknikariarekin daukaten harremanarekin oso pozik agertzen dira, ez ordea gainontzeko sailekin, bereziki kultur sailarekin. Beraien iritziz aipatutako sailarekin komunikazio bideak ez dira egokiak, eta daukaten sentsazioa, beraien azalpenak eta proposamenak emateko orduan beraien parte-hartzea ez dela errazten da, jaien antolakuntzan izan daitekeen moduan. Inplikazio handiagoa egotea gustatuko litzateke, adibidez, azaroaren 25a eta martxoaren 8a bezalako egun seinalatuen antolakuntzan.

Azkenik, Emakumearen Mahaitik egiten den lanarekin pozik daude, azken urteetan bultzada bat eman zaion tresna baliagarri bat iruditzen zaie, parte-hartzea elkarreen aldetik eskasa zela onartzen dutelako.

AZKEN GOMENDIOAK

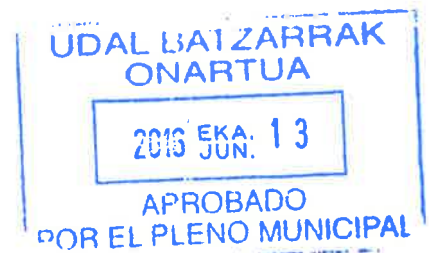
- Berdintasun Zerbitzua Gizarte Zerbitzuen Saileko sail independente batean bihurtzea proposatu.

IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

- Diru-laguntzen dekretuetan, lankidetzaren hitzarmenetan eta deialdietako oinarrietan edo kontratazio orrietan genero perspektiba txertatzen duten egitasmoak aintzat hartzea irizpide orokor bezala ezarri.

Berdintasunaren Aldeko Gobernantza Hobetzea: Hurrengo Berdintasun Planean sail bakoitzerako betetzea derrigorrezkoa duten neurriak bildu, eta hauetara, berauek betetzearen garrantzia ekarri.

- Zeharkakotasuna: Eibarko Udalaren egitura guztietan berdintasunaren aldeko lana segurtatzeko moduan, sail eta departamentu guztiek hurrengo berdintasun planaren ardatz estrategiko bakoitzean konpromisoak hartuko dituzten planteamendu bat egin.
- Udaleko sail ezberdinetako teknikariak hurrengo Berdintasun Planaren elaborazioan eta bere inplementazioan engaiatu:
 - Hurrengo Berdintasun Planarentzat sail ezberdinen konpromisotik abiatutako helburu eta ekintza errealak ezarri.
 - Berdintasun Planean inplikaturako sailen teknika-aren koordinazio bilerak: egutegi bat ezarri eta deialdi formal bat egin. Honela, Berdintasun Planaren ezagutza hobeto bat, planean planteaturako ekintza ezberdinen ebaluazioa, jarraitasuna eta segimendua lortu ahal izango dira. Beste alde batetik, bilera hauek zalantza adierazteko, proposamenak egiteko eta sail ezberdinen artean praktika onak partekatzeko balio beharko lukete.
- Formakuntza: udaleko teknikarien formakuntza planean derrigorrezko izaera duten prestakuntza-ekintzak sartu.
- Sexuaren arabera bereizitako datuak: udal sail ezberdinen datuak biltzen dituzten programa informatikoetan sexu aldagaia sartu.
- Ebaluazio fitxak: Hurrengo Berdintasun Planean sartutako ekintza ezberdinak burutzeko arduraduna den teknikariari ebaluazio fitxa errazak eman. Horrela, Berdintasun Planaren ebaluazio globalerako balioko duten aipaturako ekintzen ebaluazio bat modu sistematikoan egitea lortuko da.



IV. BERDINTASUN PLANA: EGITURA ETA JARRAIBIDEAK

Aurrean aipaturiko guztia kontuan izanik, honako datozen horietan ageri diren ekintza multzoa proposatzen da, egitura eta helburu jakinen bueltan.

Egiturari dagokionez, EAeko VI. Berdintasun plana oinarri harturik, lau atal berezitu dira: Gobernantza, balioak aldatzea eta emakumeak ahalduntzea, gizarte antolakuntza erantzunkidea eta emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea.

Atal bakoitzean zenbait helburu zehazten dira, eta helburu bakoitza aurrera eraman ahal izateko, ekintza multzo bat. Honakoak lirateke helburuak atalaren arabera banatuta:

Gobernantza

1. Udaleko berdintasun arloa babestu eta indartzea
2. Berdintasun planaren hedapena eta jarraipena egitea
3. Genero ikuspegia txertatzea udalaren eguneroko jardunean
4. Berdintasuna sustatzearen aldeko neurriak ezartzea kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan.
5. Komunikazio bideak hobetzea

I. Ardatza: Balioak aldatzea eta emakumeak ahalduntzea

1. Balioak aldatzea
2. Ahalduntze pertsonala laguntzea
3. Ahalduntze kolektiboa laguntzea
4. Ahalduntze soziala eta politikoa laguntzea

II. Ardatza: Gizarte antolakuntza erantzunkidea

1. Programa: Erantzunkidetasuna eta denboraren erabilera berriak
2. Programa: Kontziliazio erantzunkidea

III. Ardatza: Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea

1. Programa: Sentsibilizazioa eta prebentzioa
2. Programa: Detekzioa eta arreta

IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

GOBERNANTZA

Gobernantzaren atala osatzeko, administrazioaren lanaren arlo zehatzetan genero-ikuspegia txertatzen laguntzeko neurriak definitu dira. Honen bidez, politika publikoen garapena hobetu eta berrantolatu, eta berdintasun ikuspuntua zehar-lerroko estrategia bidez ezartzeko mekanismoak zehazten dira, egiazko berdintasuna lortzea helburu zentral gisa ezarritik.

Egun dauden ekimen eta baliabideak mantentzeaz gain, honakoak dira proposatzen diren helburu eta ekintzak.

G.1. Helburua: IV. Planaren edukia ezagutzera eman

EKINTZA	IV. Plana, onartu eta gero, Udalaren eta Andretxearen webguneetan eskuragarri dagoela jakinaraziko zaie udal teknikariei eta udalbatzari. Tokiko elkarteei ale bat bidaliko zaie euskarri informatikoan. Hiritarrei komunikabideen bitartez emango zaie Planaren edukien berri.			
EKINTZAREN ARDURA DUTEN EGITURAK	Berdintasun Zerbitzua.			
BARNEKO EGITURA LAGUNTZAILEA	Informatika.			
KANPOKO EGITURA LAGUNTZAILEA	Tokiko komunikabideak.			
ADIERAZLEAK	IV. Plana webgunean eskuragarri egotea. Udal teknikariei eta udalbatzari jakinaraztea. IV. Plana tokiko elkarteei bidaltzea euskarri informatikoan. IV. Planaren aurkezpen publikoa egitea komunikabideetan.			
URTEA	2016	2017	2018	2019

G.2 Helburua: Berdintasun teknikariak IV. Planeko ekintzak ezartzeari ematen dion dedikazio-denborari eustea.

EKINTZA	Berdintasun teknikariak gaur egun ematen duen ordu-kopuru bera emango du planean jasota dauden jarduerak sustatzen eta jarduera horien jarraipena eta ebaluazioa egiten.			
EKINTZAREN ARDURA DUTEN EGITURAK	Antolaketa eta Langileria			
BARNEKO EGITURA LAGUNTZAILEA	Berdintasun Zerbitzua			
ADIERAZLEAK	Berdintasun teknikariak IV. Planaren jarraipenean ematen duen lanaldiko ordu-kopuruari eustea.			
URTEA	2016	2017	2018	2019

IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

G.3 Helburua: Planean inplikaturaren diren saileko teknikariak berdintasunerako IV. Plana betetzeko koordinazio-egituretan engaiatzea.

EKINTZA	Planean inplikaturaren diren saileko teknikariak bilera-deialdia egingo zaie IV. Planak euren esparrurako proposatzen dituen jardueren betetze-maila balioetsi ditzaten. Bilera horren aurretik, lehenago prestatutako "Ekintzen betetze-mailari buruzko ebaluazio-fitxa" bidaliko die Berdintasun Sailak.			
EKINTZAREN ARDURA DUTEN EGITURAK	Antolaketa eta Langileria, Ekonomia Saila, Hirigintza, Obrak, Zerbitzuak, Udaltzaingoa, Pegora Hiritarren Zerbitzurako Bulegoa, Informatika, Garapen Ekonomikoak, Enplegua eta Berrikuntza, Gizartekintza, Euskara, Kultura, Kirolak.			
BARNEKO EGITURA LAGUNTZAILEA	Berdintasun Zerbitzua			
ADIERAZLEAK	Ebaluazio-fitxa betetzea. Berdintasun Sailak deitutako bilera egitea.			
URTEA	2016	2017	2018	2019

G.4 Helburua: Estatistikak eta azterlanak genero-perspektiba aintzat hartuta lantzea.

EKINTZA	Udalarekin harremanetan jartzen diren herritarren datuen erregistroetan, sexu aldagaia jasoko da.			
EKINTZAREN ARDURA DUTEN EGITURAK	Alkatetza, Idazkaritza, Antolaketa eta Langileria, Ekonomia Saila, Hirigintza, Obrak, Zerbitzuak, Udaltzaingoa, Pegora Hiritarren Zerbitzurako Bulegoa, Informatika, Garapen Ekonomikoak, Enplegua eta Berrikuntza, Gizartekintza, Euskara, Kultura, Kirolak			
BARNEKO EGITURA LAGUNTZAILEA	Berdintasun Zerbitzua			
ADIERAZLEAK	Sexu aldagaia jasotzen duten erregistroak. Datu horien ustiaketa, txosten, memoria eta abarretan argitaratua, sexu aldagaia jasotzen duena.			
URTEA	2016	2017	2018	2019

IV. BERDINTASUN PLANA. EIBARKO UDALA

G.5 Helburua: Toki administrazioan berdintasuna aplikatze aldera, prestakuntzan parte hartzea.

EKINTZA	Urteroko Formakuntza Diagnostikoan, departamentuek, dagozkien esku-hartze eremu sektorialetan berdintasunari buruzko formakuntza espezifikoak duten ekintzak gauzatzea planteatuko dute			
EKINTZAREN ARDURA DUTEN EGITURAK	Berdintasun Zerbitzua.			
BARNEKO EGITURA LAGUNTZAILEA	Alkatetza, Idazkaritza, Antolaketa eta Langileria, Ekonomia Saila, Hirigintza, Obrak, Zerbitzuak, Udaltzaingoa, Pegora Hiritarren Zerbitzurako Bulegoa, Informatika, Garapen Ekonomikoak, Enplegua eta Berrikuntza, Gizartekintza, Euskara, Kultura, Kirolak			
ADIERAZLEAK	Prestakuntza-jarduera horietara gonbidatuta dauden udal-teknikariak, sexu aldagaiaren eta lanbide-kategoriaren arabera.			
URTEA	2016	2017	2018	2019

EKINTZA	Antolaketa eta Langileria Sailari berdintasun formakuntza orduak, langileen formakuntzarako dauden orduen neurketa orokorrari begira, kontuan ez hartzea proposatzea. Horrela, interesatuta daudenak ikastaroak egin ahalko dituzte, bere lanposturako espezifikoak diren ikastaroak ez galtzeko.			
EKINTZAREN ARDURA DUTEN EGITURAK	Antolaketa eta langileria			
BARNEKO EGITURA LAGUNTZAILEA	Berdintasun Zerbitzua.			
ADIERAZLEAK	Berdintasun prestakuntza-jardueretara joaten diren teknikarien kopurua handitzea.			
URTEA	2016	2017	2018	2019

G.6 Helburua: Berdintasunaren aldeko lanari esleitutako aurrekontua handitzea, arian-arian.

EKINTZA	IV. Planaren indarraaldian, planeko programak, ekintzak eta, denbora pasatu ahala, emakume eta gizonen berdintasunaren aurrerakuntzarako interesgarri irizitako bestelako jarduerak gauzatzeko aurrekontua gutxinaka-gutxinaka igoko da.			
EKINTZAREN ARDURA DUTEN EGITURAK	Berdintasun Zerbitzua.			
ADIERAZLEAK	IV. Plana egikaritzera esleitutako aurrekontua urteko. IV. Planean jasota ez dauden jarduerari aurre egiteko bestelako diru-baliabideak			
URTEA	2016	2017	2018	2019